



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Procedimiento administrativo disciplinario y motivación
laboral de los directores de las instituciones educativas,
Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en administración de la educación

AUTOR:

Br. Octavio Alcibíades Bendezú Vega

ASESORA:

Dr. Mildred Ledesma Cuadros

SECCIÓN

Educación E Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN


Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2017

Página del jurado

x 

.....
Dra. Marivel Carbajal Bautista
Presidente



.....
Mg. Noemi Teresa Julca Vera
Secretario



.....
Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros
Vocal

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico a todos los profesores de la Universidad cesar Vallejo por brindarme sus conocimientos y de esa manera lograr mis metas y objetivos,

Agradecimiento

Agradezco a Dios a mi familia quienes me apoyan desinteresamiento para el logro de mis objetivos

Declaratoria de Autenticidad

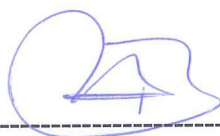
Yo, Octavio Alcibíades Bendezú Vega, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI 09554915 respectivamente, con la tesis titulada "Procedimiento administrativo disciplinario y motivación laboral de los directores de las instituciones educativas, Ugel 05, san juan de Lurigancho. 2017"

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) Respeté las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de la información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, Noviembre del 2017



Octavio Alcibíades Bendezú Vega

DNI N.º 09554915

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Lima Este presentamos la Tesis titulada: “Procedimiento administrativo disciplinario y motivación laboral de los directores de las instituciones educativas, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017”. En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Magister en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la Operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
 I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Antecedentes y fundamentación científica, técnica y humanística	14
1.2 Justificación	65
1.3 Problema	67
1.4 Hipótesis	72
1.5 Objetivos	75
 II MARCO METODOLÓGICO	
2.1 Variables	75
2.2 Operacionalización de variables	76
2.3 Metodología	78
2.4 Tipo de estudio	78
2.5 Diseño	78
2.6 Población, muestra, muestreo	79
2.7 Técnica e instrumentos de recolección de datos	82
2.8 Métodos de análisis de datos	86

III.	RESULTADOS	87
IV.	DISCUSIÓN	96
V.	CONCLUSIONES	100
VI.	RECOMENDACIONES	102
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	104

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Anexo 2. Instrumentos

Anexo 3. Validez del instrumento por juicio de expertos

Anexo 4. Carta de presentación

Anexo 5: Base de datos

Anexo 6. Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Rho
Spearman

ARTICULO CIENTÍFICO

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable PAD	76
Tabla 2	Operacionalización de la variable motivación laboral	77
Tabla 3	Muestra de estudio	80
Tabla 4	Relación de validadores	84
Tabla 5	Confiabilidad cuestionario PAD	84
Tabla 6	Confiabilidad cuestionario Motivación laboral	85
Tabla 7	Variable procedimiento administrativo disciplinario	88
Tabla 8	Procesos administrativos disciplinarios faltas leves.	89
Tabla 9	Procesos administrativos disciplinarios por faltas graves	90
Tabla 10	Variable Motivación laboral	91
Tabla 11	Dimensión: Motivación laboral intrínseca.	92
Tabla 12	Dimensión: Motivación laboral extrínseca.	93
Tabla 13	Correlación: PAD y motivación laboral .	94
Tabla 14	Correlación la faltas leves y la motivación laboral	95

Lista de figuras

		Pág.
Figura 1	Jerarquía de necesidades	48
Figura 2	Ciclo motivacional	60
Figura 3	Diseño de la Investigación	79
Figura 4.	Variable: Procedimiento administrativo disciplinario	88
Figura 5.	Procesos administrativos disciplinarios por faltas leves.	89
Figura 6.	Procesos administrativos disciplinarios por faltas graves	90
Figura 7.	Variable: (2) Motivación laboral	91
Figura 8.	Procesos administrativos disciplinarios por faltas graves.	92
Figura 9.	Procesos administrativos disciplinarios por faltas graves.	93

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general Determinar la relación que existe entre el Procedimiento administrativo disciplinario de faltas leves y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho 2017, la muestra censal consideró toda la población, en los cuales se ha empleado la variable: el Procedimiento administrativo disciplinario y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió la información en el período del año lectivo 2017, que se desarrolló al aplicar el instrumento: cuestionario de Procedimiento administrativo disciplinario y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas en la escala politómica: nunca, algunas veces, casi siempre y siempre, que brindó información acerca de los procedimientos administrativos de faltas leves y faltas graves y la motivación laboral intrínseca y extrínseca del Director, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que los procedimientos administrativos disciplinarios se relacionan significativamente con Rho de Sperman ,869 correlación alta con la variable motivación laboral del Director de las instituciones educativas públicas de la Ugel 05 San Juan de Lurigancho año 2017.

PALABRAS CLAVE

Procedimiento administrativo disciplinario y motivación laboral del Director

ABSTRACT

The present research had as a general objective to determine the relationship between the disciplinary administrative procedure of minor misdemeanours and the labour motivation of the directors of the public educational institutions of the UGEL 05 San Juan de Lurigancho 2017, the census sample considered the entire population, in which the variable was used: the disciplinary administrative procedure and the labor motivation of the directors of the public educational institutions.

The method used in the investigation was the hypothetical deductive, this research used for its purpose the non-experimental design of level compared, which collected the information in the period of the school year 2017, which was developed when applying the Instrument: Questionnaire of disciplinary Administrative procedure and the labor motivation of the directors of the public educational institutions in the polyphonic scale: never, sometimes, almost always and always, that provided information about the Administrative procedures for minor misdemeanours and serious absences and the intrinsic and extrinsic work motivation of the Director, whose results are graphically and textually presented.

The investigation concludes that there is significant evidence to assert that: disciplinary administrative procedures are significantly related to the labor motivation of the Director of the public educational institutions of the Ugel 05 San Juan de Lurigancho year 2017.

Keywords: Disciplinary administrative procedure and work motivation of the Director.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

Bededo (2012) título de investigación Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica, para optar el grado de maestría en psicología, en la universidad de Chile, El objetivo de la presente investigación fue conocer y comunicar la relación entre los conceptos de motivación en el trabajo y las compensaciones. La investigación es de tipo cuantitativo, hipotético deductivo El presente trabajo de investigación se encuestó a trabajadores de una empresa, conociendo así los conocimientos básicos de. Y pertenece a una investigación teórica realizada a través de una indagación bibliográfica llegando a la siguiente conclusión es plantear desafíos para encontrar motivación dentro de una empresa en el área de las compensaciones, intentando responder la pregunta ¿cómo aportan los humanos al logro de una empresa o una institución satisfactoria?

La presente investigación sobre la motivación y el buen ánimo o motivación que los trabajadores o colaboradores presente dentro de las organizaciones es muy importante para que puedan lograr objetivos de manera óptima y satisfactoria.

Fernández (2011) en su Tesis denominada “Clima organizacional y motivación laboral docente en instituciones educativas básicas” realizó una investigación en la Universidad Rafael Urdaneta, Venezuela para optar el título de Magister en Supervisión Educativa el objetivo general de la investigación fue, Determinar la relación entre el clima organizacional y motivación laboral docente en instituciones de Educación básica del Circuito N° 1 del Municipio de Maracaibo es una investigación de tipo correlacional descriptivo, el diseño de investigación fue no experimental para el recojo de datos se aplicó la técnica de encuesta e instrumento fue el cuestionario la muestra eligió una muestra estadísticamente representativa de 107 docentes llegando a las siguientes conclusiones: a) Se determinó que existe una débil la relación entre el clima organizacional y motivación laboral en docente en instituciones de educación básica del Circuito N° 1 del Municipio de Maracaibo, siendo ello un indicativo de que las fluctuaciones de

una de las variables de estudio, no causan fluctuaciones sustanciales en otra, no estando vinculados sus comportamientos.

Para explicar en parte el porqué, ante la percepción del deterioro del trabajo docente, los maestros generan pocos niveles de motivación laboral y migran hacia otras actividades laborales. Entonces, se explica la falta de interés y el tiempo que los docentes se muestran insatisfechos con su labor que desarrollan.

Soriano (2011) título de investigación “La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo”, para optar el grado de maestría en psicología, en la universidad de Zaragoza, El objetivo de la presente investigación fue conocer la necesidad de la motivación para encontrar la calidad en los servicios la atribución y la autosuficiencia. La investigación es de tipo cuantitativo, hipotético deductivo el presente trabajo de investigación se encuestó a un grupo de estudiantes, y la población estuvo conformado por estudiantes y trabajadores de una escuela, llegando a las siguiente conclusión los estudiantes que no están motivados no aprenden o los trabajadores no lo están produciendo y pierden calidad y competitividad, las personas no motivadas para vivir son serias aspirantes a la indefensión aprendida y padecen u debilitamiento progresivo de su sistema autoinmune.

Del desarrollo de la investigación revisada se observa que la motivación en las escuelas es muy importante para los estudiantes puedan aprender y los trabajadores (docentes) o los colaboradores para que van lograr objetivos de manera óptima y satisfactoria.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Saenz (2014), en su tesis “Clima y motivación laboral en instituciones educativas de Miramar- Alto Salaverry, 2014” esta investigación tuvo como objetivo determinar cuál es la relación que existe entre el Clima Laboral y la Motivación laboral en las instituciones educativas de Miramar- Alto Salaverry, 2014. Es un tipo de investigación básica sustantiva, nivel explicativo y enfoque cuantitativo. Su

diseño fue de tipo transversal, correlacional causal. Su población estuvo conformada por 112 trabajadores de instituciones educativas de Miramar y Alto Salaverry, 2014. El presente estudio llegó a la conclusión que si existe una relación significativa entre el clima laboral y motivación laboral, al obtener el R^2 fue de 0,656 esto demuestra que el clima laboral influye en la motivación laboral con un nivel de significancia 5%.

Este trabajo nos muestra de qué manera se relacionan las variables dentro de una institución educativa, puesto que trabajan de la mano el clima laboral con la motivación que tiene cada trabajador para desempeñar su labor o el cargo que tiene en dicha institución. Si no existe una buena motivación no se podría dar un adecuado clima laboral, donde todos los trabajadores tengan un trato cordial.

Azañero (2013) tituló su trabajo de investigación “incertidumbre jurídica como consecuencia de la nueva ley de la carrera pública magisterial N° 29062”, para optar el grado de doctor en derecho, en la universidad nacional mayor de san marcos, Lima – Perú, El objetivo de la presente investigación fue demostrar que los profesores ignoran la legislación educacional conllevando ello a problemas administrativos entre otros. La investigación es de tipo cuantitativo. El actual trabajo de investigación se encuestó a docentes que laboran en la provincia de Atalaya, región de Ucayali, conociendo así los conocimientos básicos de legislación educativa en los docentes de dicha provincia. Objetivo general propuesto de la investigación es determinar los principales aspectos de incertidumbre jurídica como consecuencia de la nueva Ley de la Carrera Pública Magisterial No 29062. Conclusión, que la teoría de la reducción de la incertidumbre, aporta los elementos necesarios para tener en cuenta que el mensaje debe ser emitido con responsabilidad de parte del emisor; considerando la concreción y la significación evitando dar diversos mensajes sobre un solo hecho.

Al revisar este trabajo de investigación nos damos cuenta que los profesores desconocen de sus derechos cuando son vulnerados por alguna acción injustificadas por parte de las comisiones sancionadoras o lo profesores

comenten acciones que a la vista están en la razón y bajo las costumbres y tradiciones del Perú multicultural están aprobadas por la población pero legalmente se ven impedidos de hacerlo y esto los con lleva a cometer errores que los lleva a ser sancionados y que esto consideran injustas.

Espinoza (2013) en su tesis “La infracción administrativa laboral”, para optar el grado de Magíster en Derecho del Trabajo y de la en la Pontificia Universidad Católica del Perú escuela de posgrado, plantea que en el derecho administrativo disciplinario laboral no cumple con tipificar todos los hechos o actos sancionables para cumplir con el principio de legalidad, el cual, no solo está diseñado para el derecho penal sino para toda las materias del derecho, y principalmente para el derecho administrativo disciplinario donde existe por sanción el recorte o suspensión de derechos laborales y económicos del trabajador, La población de estudio estuvo formada por 150 trabajadores, la muestra quedó establecida en 100 trabajadores. A las conclusiones que la investigadora arribó fueron las siguientes: La Inspección del Trabajo viene a ser una manifestación del Estado, pero que al mismo tiempo constituye un medio para alcanzar la efectividad de los derechos sustantivos de los trabajadores, pero el Estado debe garantizar la legalidad, el derecho a defensa y la doble instancia, con un órgano instructor independiente y autónomo.

Consideramos que la vulnerabilidad como en otros campos laborales y en docentes, existen muchas deficiencias por parte de la administración y del estado es urgente brindar charlas, capacitaciones y acompañamiento a los trabajadores en el buen uso y usufrutuo de sus derechos laborales.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1. Bases Teóricas de la variable Procedimiento administrativo disciplinario

El Estado como una estructura de organización de la sociedad está destinada a garantizar el bien común concretizando servicios básicos que garanticen en forma solidaria y obligatoria los servicios básicos que garanticen la vida y la integridad de la dignidad humana y para este fin el estado requiere los servicios de muchas personas en su calidad de servidores y empleados públicos. Las personas al servicio del Estado están obligados a trabajar en el cumplimiento idóneo de los servicios del Estado y para corregir al funcionario que no cumpliera tiene la potestad sancionadora bajo el principio de *Ius Puniendi* del Estado y la potestad sancionadora de la Administración Pública, el cual es totalmente aceptado, tanto por la doctrina como por la jurisprudencia. De esta forma, la adopción de la teoría del *Ius Puniendi* estatal fue tomada por el Estado Peruano que lo formaliza a través de la Resolución Directoral N° 013-2015-JUS/DGDOJ DONDE EL Ministerio de Justicia presenta la Guía práctica sobre el procedimiento administrativo de la dirección de desarrollo humano y ordenamiento jurídico por el cual se toma la teoría de proceso administrativo sancionador se recoge en sus dos acepciones: El carácter obligatorio de las disposiciones que integran un ordenamiento jurídico administrativo que reacciona frente a aquellas conductas que impliquen su incumplimiento o contravención. La Administración Pública cuenta con potestades represivas expresas dirigidas a contrarrestar conductas ilícitas que se encuentran excluidas del ámbito de competencia de los órganos jurisdiccionales penales. Esta potestad sancionadora es la llamada autotutela administrativa entendida como la necesidad de contar con un régimen que garantice el cumplimiento de obligaciones previstas en el ordenamiento jurídico administrativo y castigue su contravención o incumplimiento.

La teoría de hechos cumplidos tesis de Roubier plantea que si existe el cambio de leyes que rigen una materia como es el caso en el magisterio nacional que se derogó la vigencia de la ley del profesorado para dar paso a la ley de Reforma Magisterial, del cual debemos entender que todo proceso administrativo

disciplinario debe adecuarse a la nueva ley aunque los hechos hechos hayan sucedido antes de la vigencia de la ley 29944 de la reforma magisterial, siempre en cuando sean compatibles y solo en el aspecto procesal, ya que en materia de la norma sustantiva, la ley de procedimientos administrativo general recoge la teoría de los derechos adquiridos por el cual nadie puede ser sancionado si al momento de la comisión de los hechos, estos no hayan sido considerados faltas y no se puede retrotraer la ley para comprenderlo los hechos en lo que tipifica la ley posterior.

Los procedimientos administrativos tiene relacionan con la administración pública, porque permite ordenar en las leyes y la responsabilidad funcional a los servidores y funcionarios públicos, para cumplir el servicio del bien común de todos la población peruana. Tal como lo menciona la ley general de educación.

1.2.2. Variable 1: Procedimiento administrativo disciplinario

Definición Procedimiento administrativo disciplinario

De acuerdo a lo dispuesto por las normas vigentes para el caso de los procedimientos administrativos disciplinarios, estas nos permiten establecer normas, reglas claras para su cumplimiento de acuerdo a lo estipulados en las normas vigentes, en ese sentido citaremos a los siguientes teóricos tales como:

Guzmán (2007) definió el proceso administrativo disciplinario como: “el conjunto de actos y diligencias tramitados en las entidades, conducentes a la emisión de un acto administrativo que produzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los administrados” (p.17). Así mismo, estos efectos jurídicos de un proceso administrativo disciplinario es esencialmente una restricción de los derechos del administrado, que si bien no afecta su libertad personal, afecta su patrimonio y los disfrutes de sus derechos civiles.

El Ministerio de educación (2013) en la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 y su Reglamento el D.S N° 004-2013-ED, mencionó la instauración de los procesos administrativos disciplinarios constituye una de las potestades más importantes de la Administración Pública en general y también de la Administración Educativa.

No obstante lo cual, existen pocos estudios sobre su naturaleza, etapas, requisitos y efectos jurídicos, las líneas que siguen intentan, en consecuencia, ofrecer un panorama completo del Proceso Administrativo Disciplinario aplicable a los docentes estatales tal como lo mencionan las normas y el reglamento de la ley en mención.

Del mismo modo, Guzmán (2007) refirió que la iniciación del procedimiento administrativo implica un conjunto de actos destinados a establecer una relación procedimental entre el administrado y la administración, como resultado de ello, los mecanismos de iniciación de los procedimientos administrativos son de lo más variados, así como los medios que pueden emplearse para ello.

Estos mecanismos al que se hace referencia es para garantizar los intereses de ambas partes, por un lado el interés general de la sociedad por intermedio del proceso administrativo y por otra parte el interés del administrado el cual fundamentalmente es la dignidad humana, el derecho al debido procedimiento y en el caso de los Directores el derecho al trabajo.

Las faltas disciplinarias del Director

Minedu (2016) en el fascículo Manual de Régimen Disciplinario para Directores de Instituciones Educativas Públicas mencionó que es: “el incumplimiento del marco legal aplicable al ejercicio de su función o al ordenamiento jurídico administrativo acarrea responsabilidad administrativa funcional de los funcionarios y servidores públicos” (p.9).

Dicha responsabilidad trae como consecuencia la aplicación de sanciones por parte del Estado, en ejercicio de su potestad sancionadora disciplinaria. Con la publicación de la Ley de Reforma Magisterial, Ley N.º 29944 y su Reglamento, se les atribuye a los directores y directoras de las instituciones educativas competencias en el ámbito disciplinario respecto del personal docente perteneciente a la Carrera Pública Magisterial, que presta servicio en las instituciones educativas. Este Manual, además de ser un medio de difusión de la Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento - capítulo de faltas y sanciones -, tiene como finalidad coadyuvar a la correcta aplicación de las sanciones correspondientes.

Las faltas disciplinarias del Director como agravante.

Minedu (2016) Manual de Régimen Disciplinario para Directores de Instituciones Educativas Públicas, mencionó: “la falta administrativa disciplinaria cometida por el director/a debe ser considerada más grave que la falta cometida por el profesor que ejerce labor en aula, porque se considera un agravante la ubicación en el cargo de responsabilidad funcional (p.12). En aplicación del inciso i) del artículo 78 del Reglamento de la LRM. Asimismo, cuando sea posible establecer que la conducta se efectuó con intención, que causó perjuicio económico y que el autor obtuvo un beneficio ilegal, la falta administrativa será considerada más grave en aplicación de los incisos i), f) y g) del mencionado artículo. f) Perjuicio económico causado g) Beneficio ilegalmente obtenido i) situación jerárquica del autor

Como se ha expuesto, la sanción sólo puede comprenderse como consecuencia directa e inmediata de una falta disciplinaria, esto es de alguna contravención de cualquiera de las normas que regulan la labor docente. Pues, a diferencia de lo que sucede con los servidores administrativos regulados por el (Decreto Legislativo 276), la Ley de la Reforma Magisterial también ha previsto una lista de actos, hechos u omisiones que deben considerarse, necesariamente, como faltas de los profesores, y estas deben ser comprendidas a los Directores de Instituciones Educativas Pública, los Directores de la UGEL, los especialistas

de educación y otros. Se consideran como faltas, las siguientes causalidades: a) la contravención de algún deber u obligación docente del mismo modo (el artículo 40° de la ley 29944), b) el incumplimiento de alguna prohibición legal, y c) la inobservancia de una incompatibilidad legalmente establecida para el trabajo magisterial. En cualquier caso, toda falta, para ser sancionada, debe ser siempre una acción u omisión ilícita y real demostrables con pruebas fehacientes.

La Falta es ilícita si la acción u omisión constituye una contravención de un deber u obligación docente o, en su caso, una inobservancia de alguna incompatibilidad o prohibición que le atañe. Del mismo modo, la falta, es real cuando se manifiesta en una conducta concreta y demostrable, por el cual, no se puede sancionar a nadie por un simple rumor o supuesto de un superior, un colega o un tercero, porque se estaría atentando contra el derecho laboral del docente. La institución encargada de administrar los procesos administrativos contra los directores son la comisión permanente o la comisión especial de procesos administrativos disciplinarios quienes tienen la potestad de calificar las faltas en graves y si las faltas fuesen leves el cual no alteran de modo severo el servicio educativo, ni tampoco dañan el patrimonio o la imagen del misma entonces la encargada de conocer el proceso es la jefatura del personal de la Ugel.05.

Minedu (2013) Ley General de Educación, Ley N.º 28044 El artículo 55 citado por Manual de Régimen Disciplinario para Directores de Instituciones Educativas Públicas, señala: “El director es la máxima autoridad y el representante legal de la institución educativa. Es responsable de la gestión en los ámbitos pedagógico, institucional y administrativo”. Asimismo, el artículo 66 de la referida Ley establece: (p.22). La institución educativa, como comunidad de aprendizaje, es la primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado. En ella tiene lugar la prestación del servicio. La gravedad de una falta administrativa del Director se evaluará tomando en cuenta las condiciones siguientes: Las circunstancias en que se cometen, forma en que se cometen, concurrencia de varias faltas o infracciones, participación de uno o más servidores, gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido,

perjuicio económico causado, beneficio ilegalmente producido, Existencia o no de intencionalidad en la conducta del autor, situación Jerárquica del autor, por lo demás, se considera agravante la reincidencia en faltas leves.

Las sanciones

Lara (2000) mencionó sobre la sanción:

La sanción es un término legal, que tiene varias acepciones, en primer lugar, se denomina sanción a la consecuencia o efecto de una conducta que constituye a la infracción de una norma jurídica, dependiendo del tipo de norma incumplida o violada, puede haber sanciones penales o penas; sanciones civiles y sanciones administrativas. (p.220).

En ese sentido, los directores perciben que la sanción es un castigo por haber obrado dentro de sus funciones en contra de la ley o ha omitido obrar cuando le compete, y estas acciones lo hace en forma consiente y voluntaria en forma directa o indirecta, afectando la naturaleza del servicio que brinda el Estado para garantizar el bien común.

Por tanto, Minedu (2016) en el fascículo Manual de Régimen Disciplinario para Directores de Instituciones Educativas Públicas en capítulo II Régimen sancionador el personal y la Ley N° 29944 en su artículo 43° de la citada ley establece cuatro tipos de sanciones que pueden ser impuestas a los profesores por la comisión de infracciones administrativas, estas son: a) Amonestación escrita, b) Suspensión en el cargo sin goce de remuneraciones hasta por 30 días, c) cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones desde 31 días hasta 12 meses y d) Destitución del servicio. A excepción de la sanción de amonestación escrita, en las dos sanciones restantes se establece una correspondencia directa con la infracción respectiva.

Por esta clasificación de sanciones, se otorgó dos instancias de sanción a los directores en la unidad de gestión local 05 los cuales están dados para las

sanciones de falta leve que corresponde conocer y actuar al área de recursos humanos y para las faltas graves están designadas el organismo propio de sanciones llamados Comisión Permanente de Procesos Administrativos disciplinarios.

Recursos de impugnación contra la resolución de sanción disciplinaria

Minedu (2016) en el Manual de Régimen Disciplinario para Directores de Instituciones Educativas Públicas menciona sobre “Contra la Resolución Administrativa que impone una sanción, el profesor puede interponer los recursos de Reconsideración o Apelación” (p.17).

Es posible utilizar en el proceso administrativo disciplinario todas las de contradecir con los remedios y recursos que el derecho civil y el derecho penal a desarrollado y de manera alternativa puede pedirse el apoyo del poder judicial por medio del habeas corpus, habeas data, acción de amparo y acción de cumplimiento.

Independiente a los recursos de impugnación formal existe la posibilidad de remediar los errores por la auto iniciativa con la finalidad de no concretar el agravio injustificado del administrado el cual coincide con lo planteado por Guzmán (2007) quien menciona sobre la nulidad de oficio de los actos administrativos tiene sustento en primer lugar, en el interés público, único supuesto habilitante que permite que la autoridad administrativa pueda invocar su propio error para obtener la invalidez de un acto, supuesto impensable en el ámbito del derecho privado, puesto que pertenece a la llamada doctrina de los actos propios ... por otro lado, la nulidad de oficio es también un mecanismo de control de la administración que permite que esta última emplee mecanismos para controlarse a sí mismo.

Para el caso, se debe observar lo dispuesto en la Ley de Normas Generales de Procedimientos Administrativos. Es decir, que debe presentar cualquiera de estos recursos dentro del plazo de 15 días hábiles, contados a partir

del día siguiente al de la notificación o publicación de la Resolución de Sanción, mediante escrito debidamente fundamentado y autorizado con firma de Abogado o sin ella.

Guzmán (2007) mencionó sobre posibilidad de emplear los recursos administrativos conceptualiza como una garantía de alcance limitado. Ello ocurre en particular por que los recursos administrativos se interponen ante la propia administración y son resueltos por la misma, razón por la cual el ente administrativo se convierte a la vez en juez y parte. (...) por otro lado, la obligación de agotar la vía administrativa, más que un privilegio a su favor, máxime si se establece como requisito para acceder al contencioso administrativo.

Estamos seguros que en los casos de procesos administrativos estamos en la etapa de inicio en cuanto a su implementación y por tanto todavía con muchos defectos en la resolución de sanciones por que el titular de cada ente administrativo tiene la capacidad de acusar administrativamente y a su vez sancionar. Es un gran avance haber creado el tribunal del servicio civil compuesto por un conjunto de personas expertas que puedan resolver en apelación las resoluciones de toda la administración civil, pero no es suficiente dos salas para conocer las apelaciones de todo el Perú, es necesario crear tribunales mínimamente por cada ministerio que permita resolver con mayor responsabilidad y no estar marcada por los plazos procesales versus la carga procesal.

El Recurso de Reconsideración

Ministerio de justicia (2017) mencionó sobre el recurso de reconsideración: “Se interpondrá ante el mismo órgano que dictó el primer acto que es materia de impugnación y deberá sustentarse en nuevas pruebas” (p.69).

El recurso de reconsideración sólo se debe presentar cuando se tenga prueba documental o idónea sobre un hecho no considerado por la comisión de procesos disciplinarios o por la autoridad que resolvió en primera instancia. Quien

se encargará de volver a evaluar los hechos, en vista de la nueva prueba anexada por el impugnante, todos estos aspectos deberán ser reconsiderados para su nuevo juzgamiento para ejecutar las sanciones si las existiría.

El Recurso de Apelación

Ministerio de educación (2016) Manual de Régimen Disciplinario para Directores de Instituciones Educativas Públicas enfatizó: “El Recurso de Apelación, se presenta, en cambio, cuando se discrepa de la apreciación de los hechos efectuada por la autoridad que resolvió el caso o, también, cuando se tiene una distinta interpretación del derecho aplicable al asunto investigado” (p.19),

De acuerdo a lo mencionado la apelación debe presentarse en mesa de partes de la Ugel 05 para que este envíe con carácter de urgente a la competencia del tribunal de SERVIR, quien en materia de sanciones es el órgano superior quien lo ejecutara de manera rápida teniendo en consideración todos los agravantes y los recursos existentes.

Acción Contenciosa Administrativa

Congreso constituyente democrático (1993) refirió: las resoluciones administrativas que causan estado son susceptibles de impugnación mediante la acción contencioso – administrativo.

Agotada la vía administrativa, si el docente o director considera injusta o ilegal la sanción que se le impuso, puede interponer una acción contencioso administrativa ante el poder judicial, con el propósito de obtener la anulación de las resoluciones administrativas dictadas en su contra, alternativamente, se puede interponer una acción de amparo, cuando en el proceso disciplinario se ha desconocido algún derecho constitucional, especialmente el derecho al debido proceso.

Así mismo Guzmán (2007) refirió los actos que causan estado son aquellos actos que agotan la vía administrativa y son recurribles a la vía jurisdiccional,

desde el punto de vista formal, el agotamiento de la vía administrativa implica la posibilidad de recurrir al poder judicial a través del proceso contencioso administrativo, desde el punto de vista material, asimismo, impide que la controversia vuelva a discutirse en sede administrativo por acción del administrado.

Las resoluciones que causan estado son aquellas que en la vía administrativa ya agotaron toda posibilidad de contradecir por el cual sólo le queda recurrir al poder judicial como la máxima custodia del estado de derecho en un país democrático como es el Perú.

Prescripción de las Sanciones.

Minedu (2013) mencionó: “El plazo de prescripción del proceso administrativo disciplinario es de un año contados desde la fecha en que la comisión permanente de procesos administrativos hace de conocimiento la falta, a través del informe preliminar al titular de la entidad” **(45)**.

Con excepción de las sanciones de separación definitiva e inhabilitación profesional, las demás prescriben automáticamente a un año, contados desde la fecha en que la comisión permanente de procesos administrativos disciplinarios para docentes hace de conocimiento la falta, a través de del informe preliminar, al titular de la entidad o quien tenga la facultad delegada. Con la declaración de prescripción se deberá restablecer los derechos privados o delimitados por que los efectos de una prescripción es como si nunca existiera una denuncia de la materia. Los casos de destitución y despido se registran en Registro Nacional de Sanciones administrada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR.

Eliminación de anotación de sanción en el escalafón magisterial

El Congreso de la República (2013), refirió que al cumplir un año o dos años de acuerdo al tipo de sanción, la anotación de demérito en escalafón se debe borrar,

el cual no es de oficio, sino, el interesado solicita y el titular competente quien evalúa la buena conducta y el informe favorable de desempeño laboral, con el cual elimina la anotación del demérito.

Así mismo el director suspendido o separado temporalmente tiene derecho a reincorporarse automáticamente a su cargo al término de su sanción. El director del plantel informará al órgano correspondiente de su reincorporación. Así mismo las Sanciones temporales o definitivas y su relación con la jubilación las sanciones de separación temporal o definitiva y la inhabilitación no impiden el otorgamiento de la Pensión de cese o jubilación. Vale decir que un Director sancionado puede ser cesado definitivamente y obtener la pensión que le corresponda, siempre que reúna los requisitos para ello.

La Inhabilitación

Con la ley de reforma magisterial se introduce la inhabilitación más taxativa que permite con mayor precisión prever las consecuencias de una sanción administrativa los cuales son: a) La sanción de suspensión y cese temporal implica la inhabilitación del ejercicio de la función docente hasta el término de la sanción, es decir, no puede ejercer y no le es reconocido los goces de haber. Pero lo que no es específico es si estos alcances son para el sector público y privado o solo es para el sector público, el cual, se debe entender que si en el proceso administrativo es sancionado deberá no ejercer la función docente en ambas, b) La sanción de destitución implica que durante cinco años no puede ejercer función pública, es decir, no solo ejercicio de la función docente, sino, ninguna de la función pública, c) Las resoluciones judiciales conforme al artículo 36° del código penal, queda inhabilitado conforme dicta la sentencia, d) La ley inhabilita al ingreso a la carrera pública magisterial a los que fueron sentenciados por los delitos de terrorismo o sus formas agravadas, delitos contra la libertad sexual, delito de corrupción de funcionario y de tráfico ilícito de drogas.

En el sistema educativo, el trabajo es estar en contacto directo con los niños y adolescentes, un contacto no solo físico, sino, un contacto en valores

morales y sociales, un contacto ideológico que direcciona la forma de ver el mundo, su contexto y su realidad, por el cual se exige ciertos perfiles del personal magisterial que garanticen la indemnidad sexual, moral y la integridad física y psicológica de los estudiantes.

Etapas del Proceso Administrativo Disciplinario Especial:

Fase Previa

Congreso Constituyente Democrático (1993) la constitución de la República democrática del Perú en su artículo 2° dice: “toda persona tiene derecho a (20) formular peticiones, individual o colectivamente, la que está obligada a dar al individuo una respuesta también por escrito dentro del plazo legal, bajo responsabilidad”

El Director como la Máxima autoridad de una Institución Educativa, asume toda la responsabilidad, por el cual, las quejas, las denuncias y todo los posibles descontentos del servicio educativo se le va responsabilizar, por el cual está sujeto a soportar y defenderse de múltiples denuncias que ameritan apertura del Proceso Disciplinario, luego de haber tomado noticia de algún acto que, por su naturaleza, podría constituir una falta administrativa docente directivo. Al respecto, debe tenerse presente que la Administración puede tomar conocimiento de una presunta falta docente o del director, que se cataloga como faltas que requieren un tratamiento especial para su catalogamiento en los procesos administrativos a través de los siguientes medios:

De Oficio

Ministerio de Justicia (2017) Artículo 113: Para el inicio de oficio de un procedimiento debe existir disposición de autoridad superior que la fundamente en ese sentido, una motivación basada en el cumplimiento de un deber legal o el mérito de una denuncia.

Es cuando la autoridad competente, en uso de sus labores de supervisión educativa, conoce de algún acto que pueda constituir falta administrativa, debe

ponerlo en conocimiento del titular de la entidad para que remita los actuados a la Comisión Permanente del Procesos Administrativos Disciplinarios, para su calificación previa y su posterior comunicación al director o docentes quien presuntamente esté actuando incorrectamente estos hechos se denominan procesos administrativos.

Por Recomendación del Órgano de Control

Congreso de la República (2016) Artículo 6: son obligaciones del Titular y funcionarios de control interno disponer inmediatamente las acciones correctivas pertinentes, ante cualquier evidencia de desviaciones o irregularidades en la función pública. En este caso, el Titular de la entidad competente, debe remitir lo actuado por la Oficina de Auditoría Interna (OCI) ante la Comisión Permanente del Procesos Administrativos Disciplinarios, para su calificación previa.

Por Denuncia de terceros

Ministerio de Justicia (2017) Artículo 114, Derecho a formular denuncias: Todo administrado está facultado para comunicar a la autoridad competente aquellos hechos que conociera contrarios al ordenamiento, sin necesidad de sustentar la afectación inmediata de algún derecho o interés legítimo, ni que por esta actuación sea considerado sujeto del procedimiento.

Estas denuncias pueden recepcionarse por escrito, y si el quejante tiene dificultades para presentar la denuncia por escrito se deberá facilitar la recepción por medio de un acta donde se detalla los motivos de su denuncia y sus generales de ley, en el cual se le debe solicitar que anexe la documentación de indicios razonables. Caso contrario se solicitará intervención previa de la Oficina de Auditoría Interna o de la Oficina de Personal o la supervisión correspondiente, a fin de acreditar la existencia de la falta, constituyéndose al lugar de los hechos para su verificación y constatación. Recibida la denuncia u hoja de recomendación, la Comisión de Procesos se debe pronunciar por la procedencia

de la apertura del proceso disciplinario, como condición indispensable para la expedición de la Resolución de Apertura del Proceso.

En caso que no existan indicios suficientes, la Comisión puede disponer la realización de las diligencias indispensables para obtenerlos, con citación del Director involucrado. De tal manera que si, luego de tales diligencias, se llega a la convicción que el hecho denunciado no constituye falta grave, se deberá devolver lo actuado al titular de la entidad, para que se remita al Órgano de Recursos Humanos para que proceda conforme a las Reglas del Procedimiento para Faltas Leves.

Pero si el hecho denunciado no constituye falta, la Comisión debe recomendar el archivo de la investigación.

El plazo para recomendar al titular de la instancia de Gestión Educativa descentralizada de apertura de proceso administrativo disciplinario es de 30 días calendarios contados desde la recepción de la denuncia. En este plazo de 30 días, tienen para indagar si hay indicios suficientes frente a la denuncia para para opinar sobre una apertura de proceso, y en este, debe evaluarse la propia denuncia, si este cumple con los requisitos mínimos de una denuncia, pero en la UGEL 05, toda denuncia por más que solo sea verbal lo trasladan al Director, cuando en realidad deberían declarar inadmisible por carecer de los elementos básicos de la denuncia, sin embargo, la UGEL 05 en clara contrariedad al debido proceso siempre emplaza al Director para que formule su defensa y demuestre su inocencia frente a todas las denuncias generando una gran desmotivación del ejercicio del cargo directivo, porque lo ubica en lugar de que es él quien debe demostrar su inocencia, asumiendo la carga de la prueba, cuando en realidad la carga de la prueba lo tiene el denunciante.

Resolución de Apertura

Ministerio de Educación (2013) Artículo 98: Instauración de Proceso Administrativo Disciplinario es por Resolución del Titular de la Instancia de

Gestión Educativa Descentralizada o por el funcionario que tenga la facultad delegada.

Se debe generar en un plazo de 05 días calendarios de haber recibido el informe de COPROA de instaurarse el proceso administrativo, fecha desde el cual correrá los plazos de prescripción de la acción administrativa disciplinaria. Con la Resolución de apertura de proceso administrativo se inicia de manera formal el proceso administrativo disciplinario.

Ella debe precisar los cargos que se imputan al Director involucrado, así como conceder un plazo de 10 días útiles para que efectúe su descargo cuando se trata de faltas leves visto por la jefatura de personal y un plazo de 05 días si fuera competencia de COPROA en las faltas graves. Esta Resolución de apertura de procesos de falta grave, debe notificarse en forma personal al Director, acompañando a la resolución un pliego de cargos que sustente específicamente la imputación material del cual emitirá su defensa el Director procesado. Salvo que no se lo pudiera localizar, en cuyo caso la notificación deberá hacerse a través de la publicación de la Resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, en el Diario de mayor circulación de la localidad y en un lugar visible del Centro de Trabajo.

Descargo

Ministerio de Educación (2013) Artículo 100: El procesado tiene derecho a presentar el descargo y pruebas por escrito, el que debe contener la exposición ordenada de los hechos, los fundamentos legales y pruebas que desvirtúen los hechos materia del pliego de cargos o el reconocimiento de éstos, para lo cual puede tomar conocimiento de los antecedentes que dan lugar al proceso. El término de presentación de absolución de cargos es de cinco (05) días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación de la resolución de instauración de proceso administrativo disciplinario, excepcionalmente cuando

exista causa justificada y a petición del interesado se puede prorrogar por cinco (5) días hábiles más.

El Director debe hacer un descargo escrito y fundamentado. Exponiendo, en forma ordenada, los hechos, fundamentos legales y pruebas que desvirtúen las faltas que se le imputan. En su caso, también se puede formular el reconocimiento de las faltas, con mención de las causas o circunstancias que expliquen o justifiquen su conducta. Para este efecto, el Director tiene derecho a tomar conocimiento de los antecedentes que dan lugar al proceso. Derecho que puede ejercerse mediante la lectura directa del expediente o mediante la solicitud de copias certificadas de los actuados. En caso que el plazo de 05 días concedido en la ley, resulte insuficiente para preparar el descargo, el Director puede solicitar prórroga del plazo por cinco días hábiles más. Aun no siendo necesario la firma de un abogado en los descargos, en la práctica se hace necesario porque tiene que argumentar su descargo con los fundamentos legales que le permita generar convicción a los miembros de COPROA, ocasionando un alto estrés laboral estar sometido a una eminente amenaza de una sanción disciplinaria que pondría en peligro su propia estabilidad laboral.

Guzmán (2007), mencionó La carga de la prueba es la actividad probatoria le corresponde principalmente a la entidad administrativa, estableciéndose entonces el principio de que la carga de la prueba, es decir, la obligación de probar los fundamentos que sustentan la decisión, le corresponde a la administración y no a los administrados, sin perjuicio de permitirle a estos acreditar los hechos que alegan.

A la fecha, la carga de la prueba sigue siendo un agravio contra el imputado por que se le responsabiliza que debe probar su inocencia, de lo contrario, en la ugel 05, las diversas sanciones se aplican por presunción, algo que está vetado, y son las razones que la mayoría de sus resoluciones van cayendo en nulidad en vía apelación ante el órgano del servicio civil.

Actuación de Medios Probatorios

La Comisión tiene facultad para solicitar los Informes que crea conveniente, así como para ordenar la actuación de otros medios probatorios, como Peritajes, Inspecciones o Declaraciones de parte, con el objeto de llegar a conocer de manera exacta los hechos que investiga.

La gran excusa de la administración es la carga procesal y plazos cortos para no actuar las diligencias de reconocimiento de los hechos en sitio siendo una actuación muy importante tal como lo advierte Guzmán (2007) mencionó: Las inspecciones oculares implican el apersonamiento de la autoridad a un lugar específico a fin de comprobar un hecho o situación determinada. Ahora bien, el concepto de inspección ocular resulta ser restrictivo pues el funcionario administrativo, no solo utiliza la vista para observar la situación o hecho, sino también el resto de los sentidos.

Es otra de las falencias en los procesos administrativos, la falta de verificación insitu de los hechos denunciados quienes se dejan llevar por los argumentos de denuncia sin los anexos de evidencias que amerite virtuar un proceso administrativo disciplinario a un Director de Institución Educativa Pública.

Existe mayores casos que se requiere de la ayuda de profesionales que ayuden a determinar la gravedad de los daños generados por la falta, y no basta la observación directa del funcionario administrativo para determinar responsabilidad tal como recomienda Guzmán (2007) refirió: “La prueba pericial o peritaje implica la emisión de un medio probatorio, de naturaleza técnica y que implica el empleo de conocimientos especiales por parte de quien se digne para el efecto, y respecto de situaciones que lo ameritan” (p.180).

En las sanciones administrativas disciplinarias se afectan derechos fundamentales y patrimoniales, y sobre todo un derecho básico ligado a la vida y dignidad humana el cual es el empleo, y por tanto, se debería agotar todas las

formas de demostrar la inocencia del administrado y en este caso es necesario garantizar la opinión de un perito para mejor entender los hechos de la denuncia.

Informe de la Comisión

Ministerio de Educación (2013) Artículo 102: La comisión de procesos administrativos, considerando los principios de la potestad sancionadora señalados en el artículo 230 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; elevando su Informe Final al Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada en un plazo máximo de cuarenta y cinco (45) días hábiles improrrogables bajo responsabilidad funcional, recomendando las sanciones que sean de aplicación

Luego de la evaluación del término de la actuación probatoria, la Comisión debe evacuar su informe final al Titular de la Entidad. Dicho informe deberá contener una recomendación sobre la sanción a imponer, en caso que se haya acreditado la responsabilidad del docente investigado. O, en caso contrario, debe recomendar, la absolución del Director y el archivamiento del proceso. Este informe final deberá ser emitido en un plazo no mayor improrrogable de 45 días de haber emitido la resolución de apertura de proceso administrativo disciplinario.

Resolución del Titular de la Entidad

Ministerio de Educación (2013) Artículo 103; El Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada emite la resolución de sanción o absolución, en el plazo de cinco (05) días de recibido el Informe Final de la Comisión de Proceso Administrativo Disciplinario para Docentes correspondiente.

Mediante este acto administrativo, en el caso que la Comisión haya acreditado la responsabilidad del docente investigado, se impone la Sanción que, a criterio del titular de la entidad, sea la más adecuada. En caso contrario, la Resolución debe declarar absuelto al director procesado. Al respecto, debe

tenerse en cuenta que el Titular de la Entidad tiene la facultad discrecional de elegir la sanción que corresponde, pudiéndose apartar de la recomendada por la Comisión. El titular no puede, sin embargo, dejar de sancionar cuando la Comisión haya determinado la responsabilidad del profesor investigado. Esta resolución pone fin a la primera instancia del proceso administrativo disciplinario. Debiéndose dictar en un plazo máximo de 05 días calendarios, contados desde el día siguiente de recibir el informe final de COPROA.

La delicada y casi sabia decisión de imponer una sanción administrativa disciplinaria, donde la eficacia se medirá con rescatar o corregir el normal desarrollo del servicio educativo y no sancionar por dar cumplimiento de la ley, sin importar los daños que pueden aumentar la sanción, tal como lo advirtió Guzmán (2011) “La eficacia es la capacidad para producir efectos jurídicos a diferencia de la validez que es la conformidad del acto con el ordenamiento jurídico. En consecuencia, un acto válido puede no ser eficaz” (p.159).

Esta delicada labor importa también, la responsabilidad funcional y sobre todo la responsabilidad social del cual tiene que generar la confianza y la paz en la labor administrativa cumpliendo estrictamente los principios del procedimiento administrativo.

Reglas Básicas Del Proceso Administrativo Disciplinario Especial:

Plazo Máximo

Ministerio de Educación (2013) Artículo 102: plazo máximo de cuarenta y cinco (45) días hábiles improrrogables bajo responsabilidad funcional, recomendando las sanciones que sean de aplicación.

El presente proceso no debe exceder de 45 días hábiles para que COPROA eleve el informe final de la investigación con las recomendaciones que ameriten y 05 días calendarios para que la titular de la unidad descentralizada de gestión educativa pueda emitir la resolución final. El incumplimiento de este plazo constituye falta de los miembros de la Comisión o de la autoridad que lo permita.

Sin embargo, el desaparecido Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) opinó que, si al vencimiento del plazo legal no hay pronunciamiento sobre la responsabilidad del servidor, se declarará, a solicitud de parte, la caducidad del proceso, pero actualmente la ley de Reforma magisterial no admite la caducidad sino la responsabilidad administrativa del quien tiene la responsabilidad de tramitar el proceso disciplinario.

Carácter Sumario y Escrito

Por lo primero, el proceso debe realizarse en el menor número de actos posibles, debiéndose desechar cualquier maniobra dilatoria. El principio de escrituraria, en cambio, dispone que todas las pruebas y actos procesales deban tener una expresión documental.

Al respecto Guzmán (2007) advirtió “La acumulación permite la reducción los costos de tramitación de los procedimientos, con relación a los administrados y la propia administración. Ello propende, entonces, a la generación de instituciones administrativas más eficientes”. (p.47).

Si la administración actúa con vocación de rescatar al funcionario director en aras de corregir y no agravarlo en su carrera pública magisterial, se promovería la acumulación de causas del proceso administrativo disciplinario que termina beneficiando a ambos sujetos del proceso.

Guzmán (2007) mencionó: “La acumulación en el procedimiento administrativo implica la posibilidad de utilizar un solo procedimiento administrativo cuando también podrá emplearse varios, por la pluralidad de pretensiones o por la pluralidad de sujetos que intervienen en el mismo”. (p. 91).

En el derecho administrativo disciplinario las faltas cometidas en el mismo tiempo por el mismo autor administrativo no son sumativos ya que para esta, deberá expresamente determinarse por ley, por tanto, en el caso de recibir una sanción administrativa disciplinaria por varias faltas, tendría que recibir una sola con la sola agravante del caso.

Plazo de Prescripción de la Acción Disciplinaria

Guzmán (2007) refirió: “los plazos de prescripción es una garantía en un estado de derecho de que la persona no puede ser perseguido por el Estado por toda una vida” (p.30).

El Proceso debe iniciarse en el plazo no mayor de un año, contado a partir del momento en que la autoridad competente tenga conocimiento de la falta, bajo responsabilidad de la citada autoridad. Caso contrario, se declarará prescrita la acción, sin perjuicio del proceso civil o penal que hubiere lugar. Téngase en cuenta, que los plazos de prescripción no se cuenta desde la ocurrencia de la falta, ni del momento que se formula la denuncia por mesa de partes de la instancia administrativa de la unidad de gestión pedagógica, sino desde que se informa al titular de la instancia el informe preliminar. Para el caso, por Prescripción de la Acción Disciplinaria debe entenderse como la imposibilidad de investigar y sancionar administrativamente una falta docente, al haber vencido el plazo legalmente establecido para iniciar el procedimiento disciplinario.

Dimensiones de la variable procedimiento administrativo disciplinario

Para la presente investigación se tendrá en cuenta las siguientes dimensiones.

Dimensión 1: Procedimiento administrativo disciplinario en faltas leves

Guzmán (2007) refirió: “es la sanción por el jefe de personal inmediato por faltas que no agravan la función pero que es necesario corregir con la exortacion a que corrija su práctica laboral” (p.28).

Precisamente, este procedimiento está a cargo de la jefatura de personal de la unidad de gestión local 05 a cargo de un abogado que está a cargo de la investigación y pone el informe al titular del área de personal, para que este, informe a la dirección de la ugel 05.

Minedu (2016) en el fascículo Manual de Régimen Disciplinario para Directores de Instituciones Educativas Públicas mencionó:

Este procedimiento se inicia con la formulación de una denuncia o queja el cual se pone en conocimiento la secretaría de Dirección de la UGEL 05 quienes califican en primera instancia la posible competencia: si se deriva a jefatura de personal por ser falta leve o se deriva a COPROA por ser falta grave. Una denuncia de faltas leves se investiga en jefatura de personal de la instancia de gestión educativa descentralizada o quien haga sus veces, en este caso está a cargo de departamento de recursos humanos de la UGEL 05, donde se designa a un abogado para que califique, investigue y proponga la sanción ante la jefa de personal y este a su vez determina los procedimientos a seguir. Se inicia mediante la imputación escrita de los cargos al Director involucrado en una falta leve, mediante un oficio y copia de la denuncia y anexos para que conozca y se defienda (p.20).

Así mismo el Director recibida la imputación tiene derecho de formular su descargo escrito, en un plazo de 10 días hábiles, vencido dicho plazo antes señalado y luego de haberse comprobado los hechos materia de la denuncia, se dictará la resolución de sanción correspondiente, si se acreditó la responsabilidad del Director. Caso contrario, debe expedirse una resolución exculpatoria, que ordene archivar el proceso. En este caso, la imputación de los cargos, la investigación pertinente e imposición de la sanción es competencia exclusiva del Director de la Ugel 05 como titular de la instancia de Gestión Educativa Descentralizada.

Esta resolución de sanción tiene grave consecuencia en la carrera pública magisterial del director, por el cual debería garantizarse el equipo de personal altamente preparado en procesos administrativos disciplinarios, sobre todo en garantizar el debido proceso y el derecho a defensa de los procesados directores.

Bartra (1994) plantea que en los procesos administrativos por mas leves que puedan ser se afectan derechos muy personalísimos por el cual es necesario la concurrencia del principio de legalidad y razonabilidad. P. 40.

Por el principio de legalidad, no se puede sancionar, de algo que la ley no prevé con antelación y la razonabilidad es que no puede intervenir la desproporción ni la complacencia con el infractor administrativo.

Indicadores

Sanción de amonestación escrita

Al respecto Minedu (2013) refirió que: “es una llamada de atención escrita al profesor (Director) de modo que este mejore su conducta funcional, para que no vuelva a incurrir en nuevas faltas administrativas” (p.48),

Esta amonestación escrita está dirigida con intención de generar una reacción positiva en el cumplimiento en la función, sin mayor consecuencia inmediata por que el Director sigue trabajando con todas las potestades delegadas como titular de una Institución Educativa pública.

La Ley del servicio civil (2016) menciona sobre el tema “la amonestación es una de las sanciones que se pueden imponer al trabajador que incumple con las obligaciones pactadas en el contrato de trabajo o en el reglamento interno de trabajo”. (p.9),

En tal sentido el incumplimiento de las obligaciones del profesor, debidamente comprobado, es causal de amonestación. Esta sanción es impuesta por la autoridad inmediata al Director de una Institución Educativa siendo el titular de la acción administrativa la Directora de la UGEL.05 bajo el informe y recomendaciones de la jefatura del personal. La imposición de esta sanción se efectúa con observancia de las garantías constitucionales del debido proceso.

Sanción de suspensión

Al respecto Guzmán (2007) refirió: “es la separación del Director del servicio hasta por un máximo de 30 días, sin goce de remuneraciones” (p.25). Se sanciona por el incumplimiento de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente y esta falta no pueda ser calificada como leve, recayendo sobre el Director la suspensión en el cargo hasta por 30 días sin goce de remuneraciones. Si el Director ha sido sancionado con 02 amonestaciones escritas en una tercera no procede amonestación escrita sino una suspensión.

La privación del goce de remuneración se debe entender la principal sanción como un acto de fuerza de retención del sueldo en favor del Estado, tal como lo entiende Guzmán (2007) mencionó la ejecución forzosa es el mecanismo a través del cual la administración pública procura el cumplimiento de las obligaciones y deberes generados respecto de los administrados en un acto administrativo, ante la negativa del administrado de cumplir espontáneamente con la misma. es así como se menciona el director la suspensión en el cargo hasta por 30 días sin goce de remuneraciones.

Si el Director ha sido sancionado con 02 amonestaciones escritas en una tercera no procede amonestación escrita sino una suspensión y por lo mismo, el director suspendido en el cargo hasta por 30 días sin goce de remuneraciones deberá evitar otras sanciones de suspensión para evitar que por acumulación reciba la sanción más gravosa.

Anotación de demérito hasta un año

Guzmán (2007) mencionó las sanciones son deméritos, como tales, deben anotarse, de oficio, en la ficha escalonaria del docente Director, que en estos casos se anota como demérito por un año la amonestación escrita y la suspensión en el cargo hasta por 30 días; en cambio se anota como demérito por dos años la sanción de cese temporal en el cargo según sea el caso. En el caso de destitución del servicio, el Director no podrá reingresar al servicio educativo público.

El llamado a concursos de ascenso, las evaluaciones de desempeño, los concursos de encargaturas y otras oportunidades de desarrollo profesional están siendo dirigidos por normas específicas que en algunos casos ponen como impedimento para acceder a estos beneficios por motivo de la anotación del demérito

Dimensión 2: El proceso administrativo disciplinario de faltas graves

Guzmán (2007) afirma que “es necesario el imperio punitivo del estado para garantizar el servicio público del estado y de ser el caso separar a la persona que impide o desnaturaliza la función pública” p. 46.

El interés general que representa el estado rige en los procesos administrativos sobre el interés individual, teoría que asume el estado peruano a pesar que la constitución política del estado hace prevalecer a la persona humana, tal como se afirma en:

Congreso Constituyente democrático (1003) Artículo 1°.- La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Por esta mención constitucional se tendría que interpretar que el interés individual prevalece, pero en los hechos el estado peruano ha optado por la prevalencia del interés colectivo y en este caso específico se hace prevalecer el derecho fundamental a la educación de los niños y adolescentes de la educación básica regular.

Minedu (2016) en el fascículo Manual de Régimen Disciplinario para Directores de Instituciones Educativas Públicas mencionó:

Que la Comisión Permanente de procesos administrativos disciplinarios – COPROA, es la encargada de calificar las denuncias,

pronunciarse sobre la procedencia del proceso administrativo, investigar los hechos y, finalmente, recomendar la sanción que corresponda, de acuerdo a la gravedad de la falta contra los Directores de Instituciones Educativas Públicas. (p.22)

Como se ha adelantado, este proceso está reservado para la imposición de las sanciones más graves: Cese temporal en el cargo y destitución en el servicio, como consecuencia de la comisión de faltas graves, por este motivo, es tramitado con intervención de la Comisión Especial de Procesos Administrativos COPROA, como una instancia que investiga y luego emite un dictamen final a la Directora de la Ugel 05, para que en esta, se valore e imponga su decisión.

Indicadores

Cese temporal en el cargo

Sobre esta sanción que afecta directamente a los ingresos económicos y el tiempo de servicio al director quienes tuvieron este proceso y es citado por, Guzmán (2007) quien afirmó lo siguiente: “Consiste en la inasistencia obligada del Director al centro de trabajo sin goce de haber por un periodo mayor a treinta y un días hasta doce meses”. (p.61).

Cuanto mayor es la sanción a infringir al profesor Director, las garantías del debido proceso, las garantías de legalidad y la constitucionalidad y derecho a defensa son de observancia prioritaria.

Las causales devienen de la transgresión u omisión, de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función, las cuales deben ser calificados como grave, las que están previstas específicamente en la ley de reforma magisterial y otras que devienen de la interpretación.

Las explícitamente señaladas como causales de sanción en el artículo 48° de la ley 29944, son: a) Causar perjuicio al estudiante y/o a la Institución Educativa. b) Ejecutar, promover o encubrir, dentro o fuera de la Institución Educativa, actos de

violencia física, de calumnia, de injuria, o difamación, en agravio de cualquier miembro de la comunidad educativa, c) Realizar actividades comerciales o lucrativas en beneficio propio o de terceros, aprovechando el cargo o la función que se tiene dentro de la Institución educativa, con excepción de las actividades que tengan objetivos académicos, d) Realizar en su centro de trabajo actividades ajenas al cumplimiento de sus funciones de profesor o dirección, sin la correspondiente autorización, e) Abandonar el cargo, insistiendo injustificadamente al centro de trabajo por más de tres días consecutivos o cinco días no consecutivos durante dos meses, f) interrumpir u oponerse deliberadamente al normal desarrollo del servicio educativo, g) Realizar en su centro de trabajo actividades de proselitismo político partidario en favor de partidos políticos, movimientos, alianzas o dirigencias políticas nacionales, regionales o municipales, h) Realizar cualquier acción dirigida a sustraer, reproducir en forma impresa o digital, todo o en parte, los instrumentos o documentación relativo a las evaluaciones de logros de aprendizaje de estudiantes de Educación Básica o de las evaluaciones previstas en el artículo 13° de la ley N° 29944, antes, durante o después de la aplicación de las referidas evaluaciones, así como cualquier otra acción dirigida a afectar o alterar sus resultados o a obtener beneficio para sí o para terceros, i) otras que se establecen en las disposiciones legales pertinentes.

Con esta descripción de acciones que constituyen causas para una suspensión el cargo se está cumpliendo con el principio de legalidad por el cual se tipifica la conducta con anterioridad a la falta.

Guzmán (2007) indicó sobre las sanciones administrativas que se impongan al administrado son compatibles con la exigencia de la reposición de la situación alterada por el mismo a su estado anterior, así como la indemnización por los daños y perjuicios ocasionados, siendo que estos últimos serán determinados en el proceso judicial correspondiente... debiendo aclarar que la indemnización tiene naturaleza resarcitoria mas no punitiva ni sancionatoria, durante o después de la aplicación de las referidas evaluaciones.

Si bien plantea el autor la necesidad de incluir en la sanción el orden de restituir la afectación al estado anterior, ejemplo ante la sustracción de un bien de una institución educativa se debería en forma anexa ordenar su reposición del bien, sin embargo la ley de reforma magisterial y su reglamento no lo prevé.

Anotación de demerito hasta dos años

Si bien la anotación de la sanción en el legajo escalafonario no es propiamente una doble sanción, es un elemento restrictivo de derechos tal como lo afirma Guzmán (2007): “Las sanciones anotadas como deméritos afectan directamente en los diversas oportunidades de mejora que el Estado propone y puede restringir su acceso por los deméritos hasta dos años o más hasta conseguir su eliminación de la anotación” (p.78)

Este demérito se anota de oficio, en la ficha escalonaría del docente Director, que en estos casos se anota por sanciones de separación temporal en el cargo desde 31 un días hasta un año, y la anotación de demérito es por dos años en el legajo escalafonario que cumplido el plazo puede solicitar de parte su retiro presentando o acreditando buena conducta y tener buen informe de desempeño docente y en este caso un informe favorable de desempeño Directivo.

Destitución del servicio

Minedu (2013) refirió; “Es el término de la carrera pública magisterial producto de una sanción administrativa”. (p.15) este término de destitución hace referencia a una salida del empleo en forma forzada y gravosa que a la vista y conciencia de la población afecta gravemente a la honorabilidad de los afectados.

Es la afectación más gravosa de la administración pública, de desemplear a una persona de un derecho básico que está ligado directamente a la dignidad humana del destituido y de su familia expulsándolo a mla desprotección. Por esta razón, tiene que ser bajo una acción muy grave que conlleve a garantizar el

derecho de los demás como es el caso de los delitos de terrorismo, los casos de violación sexual y otros.

Así mismo, Lara (2000) refirió sobre “la sanción es la aplicación de algún tipo de pena o castigo a un individuo ante determinado comportamiento considerado inapropiado, peligroso o ilegal. En este sentido, el concepto de sanción puede ser entendido de dos maneras distintas, aunque similares y conectadas entre sí”. (p.61) esta sanción es la más gravosa del proceso administrativo por el cual el profesor Director no solo pierde el cargo de Director, sino que pierde la estabilidad laboral siendo despedido del empleo de profesor por haber incurrido en la muy grave, y las causales son: a) No presentarse a la evaluación de desempeño docente sin causa justificada, b) Haber sido condenado por delito doloso, c) Haber sido condenado contra la libertad sexual, apología del terrorismo, o delito de terrorismo y su formas agravadas d) Incurrir en actos de violencia o causar grave perjuicio contra los derechos fundamentales de los estudiantes y otros miembros de la comunidad educativa y/o institución educativa, así como impedir el normal funcionamiento de los servicios públicos,. e) Abandonar injustificadamente el cargo. f) Realizar conductas de hostigamiento sexual y actos que atenten contra la integridad, indemnidad y libertad sexual tipificado como delito en el código penal, g) Concurrir al centro de trabajo en estado de ebriedad o bajo los efectos de alguna droga h) Inducir a los alumnos a participar en marchas de carácter político, i) Incurrir en reincidencia la inasistencia injustificadas al centro de trabajo por más de tres días consecutivos por cinco días no consecutivos en periodo de dos meses.

El Perú es un país de un estado de derecho, por el cual todos los peruanos estamos convocados a respetar los derechos de todo compatriota y de todo ser humano en nuestra patria y por lo mismo exigir a todos los seres humanos nacionales y extranjeros que nos respeten nuestros derechos en base a nuestras leyes nacionales y los tratados internacionales de derechos humanos, y los procedimientos administrativos no están apartados de este fin, sino, contribuye a su cumplimiento y fortalecimiento.

1.2.2. Bases Teóricas de la variable: Motivación laboral de los directores

Primeras teorías sobre motivación

Durante la década de los 50 ya se habían formulado cinco teorías diferentes sobre la motivación y de sus copartícipes dentro de una estructura, tal como lo explica Robinss y Judge (2013), puesto que estos representan la raíz y el fundamento donde se inicia estas teorías que hacen posible el surgimiento de las maneras de motivación y sobre los seres humanos, las hipótesis más representativas son:

Teoría de la jerarquía de las necesidades

Maslow, (1943) La teoría de la motivación humana es conocida y denominada la jerarquía de las necesidades, quien comprobó la configuración de que intrínsecamente de cada ser humano o sujeto, coexiste un rango de cinco necesidades entre estas se pueden hallar así como lo determina el autor en mención: Fisiológicas, esta necesidad es esencial del sujeto para mantener el homeostasis y contiene apetito, deseo, amparo. Seguridad, estas necesidades se activan cuando las necesidades fisiológicas se encuentren subsanadas y estas son las de sentirse seguro, protegido además podría ampliar ciertos fines en cuanto al orden. Afiliación, esta necesidad está relacionado con el desarrollo afectivo del ser humano y son necesidades que se relaciona a las asociación propiamente dicha, la participación activa en las diferentes actividades que desarrollo el ser humano y además la aceptación. Reconocimiento, esta necesidad ayuda a la forma de vida y la estimación como ser humano y competitivo, que plácidamente puede emplazar y avanzar hacia la necesidad de la autorrealización. Autorrealización, es una necesidad psicológica más elevada del individuo por esa razón se encuentra en el último peldaño de las jerarquías y es por intermedio de su complacencia que se halla una justificación o un sentido preferido mediante el desarrollo potencial.

El psicólogo Abraham Maslow en su teoría de la motivación humana afirmaba que los seres humanos existen motivación para conseguir ciertas

necesidades; necesidades variadas y confusas a las cuales les asignó cierto orden jerárquico dentro de una pirámide que incluyó cinco niveles



Figura 1. Tomado de Abram Maslow (1943) Jerarquía de las necesidades

El ser humano alberga sentimientos contradictorios, por una parte de grandeza, prepotencia, superioridad ante sus pares gracias al avance de la ciencia y tecnología y además esto se observa mostrado en las motivaciones que el individuo o ser humano posee por naturaleza en estos últimos tiempos han heredado un gran cambio tal como lo afirma González (2008) que es un trato o asunto interno y propio de cada ser humano, que se ve reflejado en la interacción que se realiza con otro individuo y el universo que del mismo modo sirve para evaluar y regular la actividad humana que consiste en la elaboración de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que se considera necesario y desarrollable y ejecutable. No obstante la motivación es un arbitraje, un espacio o zona intermedio entre la idiosincrasia del ser humano y la manera de la actuación en el proceso de sus actuaciones, es por ello que se solicita asimismo esclarecer el de su eficacia lo que conduce hacia el beneficio de dichas actividades de modo que tenga triunfos en el logro de su perseverancia.

Teorías de la motivación en el trabajo

Según(Charleux, Loubat (2016) definió la motivación en el trabajo como una fuerza que proviene del interior de un ser humano ya sea propia o externa acertada desde un punto de vista operativo esta definición se debe a los

economistas del siglo XX quienes hacían lo posible de entender el comportamiento de los consumidores: “La motivación es el conjunto de fuerzas que desencadenan, orientan y mantienen un comportamiento dado a fin de obtener un resultado” para estos estudiosos investigar la motivación pasaba por el reconocimiento de las fuerzas susceptibles de comenzar y consumir una comprar.

Estas definiciones funcionales de la motivación en el trabajo se extendiendo de manera progresiva en todos los campos tales como la organización y la administración de las empresas con el objetivo de mejora en la calidad y producción de sus productos, los teóricos de las organizaciones fueron observando, evidentemente los interés por el tema iban influenciando en ese factor, la motivación en efecto aparece como elemento fundamental, determinante individual o colectivo para fortalecer la organización y seguir los pasos de la competencia que los viene aplicando ya con efectos productivos.

Signos de la motivación en el trabajo

Según **Charleux, Loubat (2016)** La motivación en el trabajo es algo que se puede definir con las siguientes conceptos validos como ¿qué signos efectivos permiten inferirla entonces? ¿Mediante qué comportamientos observables manifiesta un individuo su motivación para una actividad dada? Los teóricos concuerdan con tres rasgos principales para caracterizar las conductas motivadas como son: La fuerza, que se puede observar en la intensidad de los esfuerzos que realiza el sujeto para alcanzar un fin esperado. La dirección de las conductas, enmarcada por las direcciones dadas a los procedimientos a fin de estar a la altura del objetivo perseguido y poder alcanzarlos sin dificultad que se espera. Y la persistencia de las conductas, esta motivación se manifiesta por la regularidad o la persistencia en poner o realizar grandes esfuerzos para alcanzar los resultados esperados

Teoria X y Y

Douglas McGregor, citado por Robinss y Judge (2013) implantó ambas premisas desiguales en los sujetos una negativa en esencia, denominada teoría “X” en

esta hipótesis se acepta que el empleado es aburrido, es severo y con una antipatía inherente a la responsabilidad evitándolo en todo momento su posible ejecución. Y la otra teoría es básicamente lo contrario o sea es positiva denominada “Y”, para lo cual se caracteriza por reflexionar el trabajador como el dinámico y más a un transcendental dentro de la organización además se conoce como una persona hábil, flexible y optimista. Después de darle un tratamiento especial de manera en que los administradores se correspondían con los empleados de manera formal y buena.

Esta teoría X opinan que a los trabajadores no les agrada de modo o la forma de como realizan el trabajo por lo que deben ser encaminados incluso obligados a desarrollarlos. Más bien quienes se basan en la hipótesis o teoría Y presumen que los trabajadores reflexionan el compromiso algo tan natural como el descanso o el esparcimiento por lo que la persona promedio aprenderá a admitir incluso a buscar el compromiso.

Teorías de los dos factores con el indicio de que la correspondencia de un trabajador con el compromiso es primordial y que el modo de alguien hacia su punto de trabajo muy bien podría establecer el éxito o el fracaso. Esta hipótesis como se mencionan de dos factores también es denominado teoría de motivación e higiene. Porque estas teorías se relacionan como factores internos con la complacencia laboral y la relaciona con factores externos con la insatisfacción. Además durante los factores de higiene otros factores como la política y la dirección de la organización, la inspección en el salario se verán si son convenientes para un puesto y mantienen despejados a los colaboradores, si dichos elementos son los convenientes las personas no quedarán insatisfechas.

Teoría de las necesidades

McClelland citado por la Revista latinoamericana de desarrollo (2008) menciona que durante esta suposición se establece que el producto, el poder y la incorporación estas tres necesidades significativas ya que ayudan a exponer la motivación. Necesidad de logro. Esta necesidad es el lanzamiento por salir adelante, por tener éxito con respecto a un grupo de patrones y por luchar para

lograr y llegar a derrotar. - Necesidad del dominio. Necesidad de hacer que los sujetos se comporten de un manera que no se lograría con ningún otro medio - Necesidad de inscripción. Deseo de tener relaciones interpersonales amigables, cercanas y sociables.

El autor nos dice que toda persona posee y exhibe una combinación estas necesidades. Algunas necesitan de constante motivación, que es la que afecta en su rendimiento de trabajo. Se sugiere que una fuerte necesidad de afiliación genera problemas en la alta gerencia, ya que su comportamiento es subjetivo, por su necesidad de ser agradable, lo cual afecta su capacidad de tomar de decisiones. Se podría decir que todo ser humano necesita de estas tres necesidades, dependiendo de la forma de vida y carácter de cada persona.

Teoría del aprendizaje

Jones y George (2006) precisan que en el modo en que se emplean a las instituciones, es que los directores pueden apreciar la motivación y el ejercicio de los empleados por la representación en que sujetan las consecuencias que estos obtienen con la ejecución de conductas ansiados en una organización y el logro de los términos. Esta hipótesis se enfoca en los vínculos entre el desempeño y los resultados de la motivación.

Se puede precisar que el aprendizaje como un cambio relativamente permanente en el conocimiento o conducta de un individuo, que resulta de la práctica o la experiencia. El aprendizaje tiene lugar significativo en las organizaciones si el conjunto aprende a conducirse de cierta manera para llegar a tener ciertos resultados. Por ejemplo, un individuo aprende a tener un mejor trabajo que en el pasado o presente, porque está motivada para obtener las consecuencias que se derivan de tales conductas, como un acrecentamiento de sueldo o llegar a obtener una congratulación de su director, esto ayudará a que el discípulo tenga un mejor desempeño.

La motivación y sus modelos

Para hablar sobre la motivación y sus modelos citaremos a Madrigal (2009) quien hace referencia a la indagación de las partes o síntesis que nos admitan con llevar las fuerzas de las seres humanos hacia orientaciones determinadas ha sido una firme, todo ser humano busca de una u otra manera encontrar maneras o elementos que logren o admitan a canalizar el esfuerzo, energía, y la conducta de los trabajadores hacia el beneficio de los objetivos que buscan las instituciones y los propios trabajadores.

Modelo mecanicista: este modelo menciona hacia el supuesto que existe dinero quien se convierte en un gran motivador y de carácter cosmopolita y que por lo tanto, los sujetos canalizan su energía va dirigido hacia lo que las instituciones requiere ante un aliciente económico de bastante valor. Y el modelo conductista: este modelo propuesto que se iniciaría en toda conducta del sujeto o de sus colaboradores puede ser estimulado con las persuasiones adecuadas con idea de lo primero planteada el económico, y además se desprenden de otras teorías tales como las siguientes teorías. - Teorías de contenido. Esta teoría agrupa todas aquellas teorías que se creen todo lo significativo que puede motivar a los colaboradores. Y las teorías de proceso. Esta teoría considera a la forma del proceso en que los seres humanos del cómo pueden llegar a motivarse de alguna manera o forma.

Estos modelos planteado por el autor son importantes para el ser humano; porque por estos las personas enfocan su energía, la conducta también es importante para cada integrante. Del mismo modo hay que considerar el porcentaje de motivación que tienes para poder desarrollarse e interactuar con los demás.

Definición de motivación

Al respecto maslow (1943) definió la motivación como el impulso que tiene el ser humano para satisfacer sus necesidades.

La idea principal es que sólo se satisfacen las necesidades superiores cuando se han satisfecho las de más abajo, es decir, no puedes pasar a la siguiente hasta que no hayas satisfecho las anteriores. un ser humano tiende a satisfacer sus necesidades primarias (más bajas en la pirámide), antes de buscar las de más alto nivel. El ser humano tiende a satisfacer sus necesidades primarias antes de buscar las de más alto nivel.

Según Robinss y Judge (2013) menciona que “la motivación son procesos que inciden en la intensidad dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo” (p, 175).

Si bien es cierta la motivación es el estado emocional de todo ser humano que buscan con la finalidad de obtener algún objetivo y los beneficios que la mayoría de nosotros buscan y por lo tanto se debe consideran la calidad y el esfuerzo como también su intensidad. El esfuerzo que debemos encontrar está ligado hacia las metas de las instituciones y es bastante sólido y concreto. Finalmente, la motivación tiene una extensión de permanencia, que es la medida de la época durante el que alguien mantiene el esfuerzo. Los sujetos motivados persisten en un trabajo lo bastante para lograr su objetivo.

Tras múltiples definiciones de concepto de motivación al fin se observa ciertas coincidencias para definir dicho concepto “que tiene el efecto de desencadenar y mantener un comportamiento orientado a un fin” (**Charleux, Loubat (2016)** mencionó que lo que implica para estar motivado es tener un objetivo claro, esforzarse para alcanzar una meta y preservar en este esfuerzo hasta que el objetivo sea alcanzado.

Entonces la motivación se infiere y no se observa directamente, por lo tanto la motivación representa el constructo hipotético utilizado para describir las fuerzas internas y/o externas que produce el manifestación, la dirección, la intensidad y la persistencia del comportamiento.

Otra idea de motivación Reeve (1994) menciona que se encumbra a los antiguos griegos: Sócrates, Platón y Aristóteles. Platón discípulo de Sócrates creía en un aliento establecida de manera organizada y jerarquizada con elementos substanciosos sensitivos y racionales, Aristóteles durante 20 años conservo la idea del alma jerárquica aun así empleaba términos ligeramente diferente, menciona que las partes sustanciales, sensitivas estaban relacionados con el cuerpo del ser humano y eran de naturaleza motivacional, contribuyendo los impulsos de crecimiento corporal y de tranquilidad relacionado con las experiencias sensoriales como el placer o el dolor estas dos experiencias juntas

Se forman plataformas de la fuerza motivacional irracional e impulsiva, menciona que la parte racional estaba compuesto los aspectos intelectivos por naturaleza incluía la voluntad del alma al postular la existencia de un alma tripartita y jerarquizada los antiguos habitantes griegos expusieron la primera presentación teoría de la actividad motivada los deseos del cuerpo, los placeres y el sufrimiento de los sentidos y las fuerzas de voluntad del ser humano.

Bedoya y Giglio (2006, p.13) refiere que el sentido de desarrollo conceptual es bastante antiguo, menciona que sus orígenes se encuentran en el aporte de los filósofos Platón, Sócrates, Aristóteles, Tomas de Aquino entre otros es aquí entonces donde surge o se observa el entorno irracional y apasionada de los motivos y en la partición entre el alma y el cuerpo y en los tiempos de Descartes observo que otros aspectos pasivos como el cuerpo y de la misma forma activos como la mente de la motivación. Más adelante del mismo modo Charles Darwin planteó la idea de instinto y su origen genético y William James hizo célebre a la teoría de la tendencia de la motivación humana, idea que los etólogos actuales designaron modelos de acción fija.

Esto nos dice sobre motivación que sería una forma o una etapa ansiada para uno mismo como para los demás individuos. A que preexisten varias técnicas motivacionales del medio inversivas. El hambre, el dolor y la sanción son orígenes poderosas y habituales de motivación los iniciales estudios sobre la motivación mantenían una idea clara del individuo en continua contienda por

protegerse de estados nocivos otros teóricos menciona que el ser humano está en constante defensa de las energías instintivas de sexo y agresión y esto combina para crear un estado motivacional generalizado. La motivación nace de etapas de privación de alimentos agua sueño y sexo se armoniza para crear una etapa motivacional llamado “pulsión” liberarse de este estado el sujeto busca satisfacer esa necesidad de manera urgente.

Motivación en el trabajo

¿Cómo se relaciona esto con la motivación en el trabajo? Las personas tratan de ocuparse en las actividades que les sea convenientes para satisfacer sus necesidades, aunque tal vez no lo sean conscientes de esto actos, porque el trabajo se ha desarrollado naturalmente de manera que ayuden a satisfacer esas necesidades sin embargo cuando más se adaptan los sistemas de motivación a los niveles de necesidad de aquellos que se intenta motivar para ser más felices, serán todos felices, (Whitmore, 2003, p.120), sin embargo el trabajo satisface a todo ser humano dándoles ingresos económicos o de otra índole para poder mantener a su familiares provisionándoles de ropas, alimentos, costos de viviendas entre otros. El trabajo une a las personas en grupos o comunidades laborales además ofrece ascensos y prestigios laborales sueldos exorbitantes y todo esto sirve para satisfacer las necesidades.

La sociedad en su conjunto antiguamente veía necesario los trabajos colectivos, cooperativos o de clubes, más bien ahora en tiempos modernos satisfacen sus necesidades con las altas jerarquías, los ascensos y los pagos monetarios. De vez en cuando las depresiones económicas, las reducciones del personal la inseguridad laboral entre otros conduce a los trabajadores hacia abajo en la motivación laboral lo que condice a o recuperarse fácilmente como seria.

La motivación humana

Ruiz, Gago, García, López (2013) sugirió la motivación humana como el esfuerzo para proceder puede ser incitado por un estímulo extrínseco (que procede del

ambiente) o caso contrario por un estímulo intrínseco (genera las técnicas mentales del ser humano). En tanto la motivación humana altera en cada ser humano puesto que las necesidades cambian de un sujeto a otro; ya que esto produce desiguales formas de comportamiento, no obstante estos cambian las diferentes conductas de la motivación es fundamentalmente el mismo en todos los seres humanos.

Además el ciclo motivacional, se forma con el tratado o tesis de una necesidad humana, que rompe el estado de proporción del organismo, lo que provoca a producir tensión, insatisfacción, molestia y desemparejo. Esta etapa del ser humano sobrelleva al sujeto a ejecutar una conducta o actuaciones capaces de librar las tensiones, la complacencia o la inestabilidad. Si el comportamiento es poderoso, entonces el ser humano encontrará la complacencia, a su necesidad; una vez esta satisfecha la necesidad el organismo regresa a su estado de equilibrio anterior o normal.

Medios para diagnosticar y evaluar la motivación

Existen medios para diagnosticar la motivación humana para ello citaremos a Hernández (2012) quien hace referencia sobre el clima laboral dentro de las organizaciones esta evaluación está a cargo de la jurisdicción de recursos humanos, quienes usan desiguales medios para diagnosticar y evaluar la motivación de sus colaboradores quien pone bastante énfasis en el clima laboral de las instituciones y además otros instrumentos más utilizados son ciertos instrumentos como son los siguientes:

La reflexión y evaluación de las cualidades de los empleados; no obstante la información, siempre que se realiza en contextos que avalen la fiabilidad, se puede determinar si los trabajadores declaran un modo real o denegación en sus diligencias y ocupaciones en su puesto de trabajo. Entrevistas Durante el proceso de la audiencia se aplica a los trabajadores, para detectar los factores que crean insatisfacción la pesquisa resumida en el encuentro de salida un discípulo se va arbitrariamente de la sociedad. Examen de las contextos de trabajo Si las

condiciones no favorecen o no se ajustan a unos estándares mínimos en la organización, habrá un mal clima de trabajo y muy baja motivación, con la consiguiente depreciación del rendimiento en el desarrollo de su trabajo o actividad a fin, los buenos contextos de trabajo ayudan a mejorar y a poseer una mejor producción y para el beneficio en sus actividades. Buzones de reclamos quejas y sugerencias.

Es significativo que los participantes estén enterados que su sentir es necesaria para la mejora del clima laboral, es por ello que las solicitudes y explicaciones deben ser contestadas en un rápido espacio de tiempo, así ellos sabrán que sus opiniones son atendidas con mayor cuidado. Plan de sugerencias Se deben dar las gracias a todas las sugerencias y enunciar los conocimientos por las que van ser expuestas o no en práctica. Las organizaciones generalmente recompensan a los trabajadores por consejos que hayan sido ventajosos, esto es algo que ayuda al empleado y se sentirá vanidoso de su labor y muy motivado para continuar desempeñándolo.

Motivación de grupos únicos de trabajadores

Amaru (2008) mencionó que “los empleados asisten a las organizaciones con diferentes necesidades, ya que cada individuo cuenta con capacidades como: destrezas, habilidades, intereses y aptitudes” (p.87).

Por consiguiente tienen perspectivas en diferentes motivacionales de sus empleadores y diferentes puntos de vista de lo que especulan que sus contratistas tienen derecho a esperar de ellos algo muy productivo. Y varían considerablemente en cuanto a lo que esperan de su compromiso. Por ejemplo algunos de sus trabajadores obtienen más complacencia a partir de sus intereses y actividades personales, y no les concierne realizar su trabajo más provocador o atrayente o ganar concurso de sus desempeños. Otros obtienen una gran cantidad de gusto en sus puestos y están motivados para hacer grandes esfuerzos hasta lograr sus metas propuestas.

Motivación para el trabajo de los colaboradores

Al respecto Amaru (2008) argumentó que:

El buen desempeño para el colaborador es el resultado que logra el candidato de un cargo este depende de muchas circunstancias más importantes para el trabajo, la motivación. Los mecanismos de motivación son fundamentales para que el emprendedor pueda relacionarse con las personas. (p.26).

La motivación para realizar las acciones profesionales da como consecuencia que el individuo tenga la habilidad, interés y voluntad de alcanzar o realizar una tarea, meta u objetivo de la institución. Decir que si una persona está totalmente originada para su trabajo, significa que muestra una corriente positiva para ejecutar. Motivos internos y externos La motivación para los recursos humanos se deriva de una interacción complicada entre los motivos intrínsecos de las personas y las incitaciones del contexto o ambiente.

Los factores intrínsecos son las necesidades aptitudes, intereses, productos y destrezas de las personas. Estos motivos especifican a cada persona y hacen que todas sean desiguales unas con otras. Cada individuo es competente de realizar trabajos determinadas. Los factores externamente son incitaciones o alicientes que la empresa brinda. Estos pueden indemnizar escaseces, despertar sentimientos de interés o representar premios deseados.

Al respecto Robbins, (2004), mencionó de que se comprende por necesidad un estado interno de los sujetos que hace que ciertas ejercicios trasciendan más atrayentes. La motivación laboral ha formado un proceso de gran excelencia tanto desde la apariencia de la investigación como de la gestión organizacional.

La motivación profesional es entendida como la voluntad de ejercer altos horizontes de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la

complacencia de alguna necesidad individual. Son motivos externamente todos los premios que ofrece la sociedad, desde el salario y los favores hasta el ambiente de compromiso.

Peiró, (1990), mencionó que se “han desarrollado un gran número de teorías al respecto a lo largo de la historia en busca de la clave definitiva motivacional. Es considerado el proceso micro estudiado en mayor profundidad de la psicología del trabajo”. (p.175), Una teoría de la motivación es útil en la medida que permite manifestar qué incitaciones o manuales aportan energía y orientación al conducta del trabajador. Es decir, el motivo por el cual un sujeto elige transportar a cabo una opción que en contextos desiguales impugnaría, incidiendo de esta manera en la conducta y voluntad de las personas.

Ciclo motivacional completo

según Valderrama, (2010), afirmó sobre este tema El ciclo motivacional completo es un modelo básico e importante para la motivación, y además es un lugar de partida para iniciar comprensión del actual trabajo técnico en el perímetro profesional, y este ciclo motivacional cabal a través de sus etapas para motivar al sujeto, y son los siguientes: a) es un causa que utiliza alicientes e incitaciones para conquistar el deseo, b) de los sujetos por alcanzarlos; el ser humano se muestra completamente motivado cuando observa o percibe un estímulo, c) a los sujetos les obligan a realizar un voluntad al cambio a reorientar sus comportamientos. d) este ciclo hace mención a la satisfacción del deseo, la satisfacción es un sentimiento de bienestar que se observa una vez terminada un fin, y además es un deseo de recompensa o refuerzo.

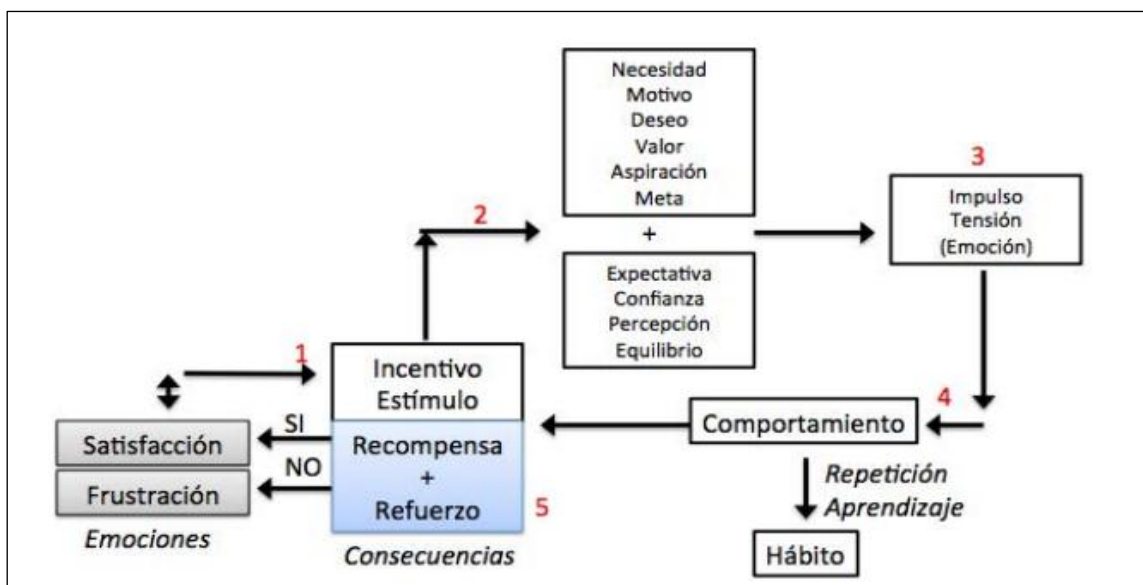


Figura 2.

Nota: Tomado de Abram Maslow (1943) Necesidades motivacionales.

Dimensiones de la variable motivación laboral de los directores

En esta variable se tomará en cuenta las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: motivación laboral intrínseca

Al respecto Maslow (1943) definió la motivación intrínseca es la que se produce cuando las recompensas que conseguimos son internas y personales: Satisfacción personal, valía, autoestima, Es decir, cuando nuestra “motivación” es provocada por las consecuencias internas de nuestra propia conducta.

Esta motivación es intrínseca a la actividad misma, es decir, es de la conducta en sí misma lo que nos mueve, los motivos que conducen a la activación de este patrón conductual son inherentes a nuestra persona sin necesidad de estímulos externos.

Murado, (2010) menciona que la motivación intrínseca “es aquella en la que el interés que muestra el ser humano para aprender no está supeditado a la existencia de una recompensa, sino mero hecho de ser capaz de realizar una actividad constituye un premio en sí mismo” (p.33)

La motivación intrínseca depende de nosotros, por lo que nos ayudará a dirigir nuestra acción para conseguir lo que más valoramos. Aquello que nos importa en nuestro interior y queremos para ser felices. En este tipo de motivación, entra en juego nuestra valía personal y autoeficacia, demostrarnos a nosotros mismos que somos capaces, retarnos para conseguir aquello que queremos, sorprendernos, estar orgullosos de nosotros mismos como seres. La motivación extrínseca no es que no sea importante o sea poco válida. Tampoco, que una persona que orienta su conducta a recompensas “extrínsecas” sea mejor o peor. Al contrario, la motivación extrínseca también nos ayuda a crecer y a conseguir metas.

Al respecto Reeve (1994) menciona sobre “la motivación intrínseca es la que viene o se genera desde la propia persona se refiere a la realización de acciones propias y por mera satisfacción sin la necesidad de ningún incentivo externo, es interior”, (p.22).

Esta motivación, son aplicables comúnmente dentro de algunas organizaciones que aplican a todo tipo de personas con el objetivo de generar un ambiente laboral saludable con el objetivo principal de generar resultados adecuados con otras en lo que se refiere a actividades humanas. En aquellas situaciones en que los estímulos extrínsecos son: La coexistencia de una motivación concerniente con la capacidad del sujeto (animal o humano) para afectar su entorno ha sido postulada por otros autores y con diferentes nombres. La designaron motivación intrínseca es quizás la más usada hoy día, pero encaja saber incuestionables circunstancias.

Indicadores

Mejorar el conocimiento

Al respecto Zabala (1999) menciona Para entender los procesos de aprendizaje hemos tenido que utilizar diferentes modelos que nos ayuden a explicar los estudios realizados en las últimas décadas y esto nos permite confirmar que el aprendizaje no es simplemente una acumulación de saberes, sino depende de las capacidades de quien aprende y de sus experiencias previas.

De alguna manera, esto corresponde con las antiguas ideas de que los alumnos y las alumnas no son recipientes vacíos que hay que llenarlos de conocimientos, son personas sobre las cuales se construye un nuevo aprendizaje, al mismo tiempo la humanidad en su evolución histórica ha ido construyendo un conjunto de saberes que desde modelos más o menos empíricos configuran lo que podemos denominar conocimiento. Existen varios tipos de conocimiento en la actualidad como el conocimiento cotidiano práctico y el conocimiento científico estos tipos de conocimiento es posible establecer un grado de responsabilidad desde lo más simple a lo más complejo.

Reconocimiento personal

Al respecto McAdams (1996), menciona que existe la creencia entre los directivos de que los planes de reconocimiento son universalmente motivantes y que los premios no tienen costo cuando se describe un buen plan suelen contestar como un plan que reconoce al personal más sobresaliente en sus funciones y actividades.

A las organizaciones les encantan los planes de reconocimiento son pruebas emotivas de reconocimiento perpetúan estos planes sobre el reforzamiento, así se entiende el reforzamiento sobre la dirección del reconocimiento mencionan que estos reconocimientos son motivantes es cuando tu jefe te escribe un informe sobre tu buen rendimiento en tareas y la persona a

leerla se llenan de emoción y cuadriplican su producción la emoción de verse galardonados, escuchados fotografiados, recompensados con dinero o premios, placas o publicidad y ver que las autoridades les nombra públicamente eso los motiva enormemente para seguir produciendo.

Dimensión 2: Motivación laboral extrínseca

Al respecto, Maslow (1943) definió la motivación extrínseca; porque es originada por las expectativas de obtener sanciones externas a la propia conducta. Se espera la consecución de una recompensa o la evitación de un castigo o de cualquier consecuencia no deseada.

La motivación extrínseca suele utilizarse frecuentemente en el aula, donde los educadores se basan en el refuerzo (premios) y el castigo para motivar a los alumnos en clase. La desventaja de la motivación extrínseca en el aprendizaje es que los alumnos únicamente hacen un esfuerzo con el objetivo de conseguir los “incentivos”. Y si sienten que no van a recibir ningún premio, pierden el interés por completar sus tareas.

Murado, (2010), menciona que la motivación extrínseca “es aquella que no está necesariamente condicionado por el interés personal del individuo, sino por factores externos tales como aprobar una entrevista personal, obtener una recompensa material o evitar un castigo” (p.33).

A motivación extrínseca es una de los tipos de motivación que más suele utilizarse en el entorno laboral. Está relacionada con lo que un trabajador puede, o no, conseguir. Los incentivos económicos, oportunidades de promoción laboral, sentirse

Además Reeve (1994) menciona:

La motivación extrínseca se da cuando se trata de despertar el interés motivacional de la persona mediante recompensas externas, como por

ejemplo dinero, ascensos, etc. Además se denomina motivación extrínseca cuando la motivación proviene de fuentes ambientales externas que considera “las causas fundamentales de la conducta se encuentra fuera y no dentro de la persona, es decir, alude a fuentes artificiales de satisfacción que ha sido programados socialmente como por ejemplo, los halagos y el dinero. (p.22)

Otra peculiaridad de la motivación extrínseca es que las motivaciones que incitan a la persona a realizar ejercicios son ajenos al propio trabajo, es decir, están definitivos por esas distinciones externas. Con lo que el fin es conseguir esos beneficios o recompensas, y no la propia acción en sí. Como su propio nombre indica, la motivación extrínseca está relacionada con todo lo concerniente al exterior, a discrepancia de la motivación intrínseca o interna. El condicionamiento clásico además se Entendemos por motivación extrínseca aquel todo tipo de premio que se nos da por realizar una definitiva tarea. Por ejemplo, el sueldo por trabajar (además de los incentivos laborales) o los regalos que suelen hacer los padres a sus hijos por aprobar.

Indicadores

Remuneraciones (sueldos)

Al respecto Díaz (2010), menciono que actualmente no se puede negar que el dinero es importante. Esto es lo que nos motiva a acudir a nuestro lugar de trabajo con salario cubrimos gran parte de nuestras necesidades como alimentación, ropa, ocio etc. (p. 105).

Cuando recibimos por primera vez un compensación económica por el resultado del trabajo es evidente que nuestra motivación alcance niveles máximos se entiende esa bonificación como justo resultado del trabajo bien realizado el peligro esta es cuando esas retribuciones se no es alejado por alguna circunstancia esto se genera en las personas una profunda malestar y esto puede repercutir en el quehacer diario perjudicando las empresas. No se trata que las

compensaciones económicas sirve únicamente para motivar al trabajador existen otros elementos para hacerla que el trabajador se sienta motivado tales como hacer interesante el trabajo que desarrollan o relacionar con otras personas que tiene dinamismo en su labor o proponer otros tipos de recompensas que sean valoradas.

Ratificación en el cargo

Según el diccionario universal de términos parlamentario ratificación en el cargo se entiende al acto que constituye la confirmación de una función o encargo, tanto en los órganos de administración del gobierno como en los propios cuerpos legislativos la ratificación en los cargos públicos es un acto jurídico administrativo, político y social que significa la confirmación de un ciudadano para la prestación de sus servicios en cualquier órgano del gobierno.

La existencia de los cargos públicos se señala implícita o explícitamente en los documentos constitucionales de todos los países en donde se ha establecido el estado de derecho al determinar estructuras de gobierno y las funciones que responde a las personas en quienes recaen estas. La forma de elección o nombramiento se menciona, pero no siempre se acude a la ratificación como procedimiento obligatorio, especialmente cuando se trata de proceso de elección como son el caso de presidentes entre otros cargos.

1.3 Justificación

1.3.1. Justificación teórica

En este trabajo de investigación se pretende realizar una contribución con la intención de contribuir al juicio de la educación además esclarecer las situaciones problemáticas que se generan dentro de la institución educativa por razones fundadas o infundadas con el acto que toma el director con el propósito de mejorar o corregir los actos por parte de algún integrante de la comunidad educativa. Así mismo los órganos intermedios quienes asumen estos casos de

oficio para su estudio o tratamiento y finalmente evocar un juicio justo. En la escuela pública la educación administrativa, se observan hechos cuyos resultados de esta investigación podrá sistematizarse en una propuesta para ser incorporado como conocimiento a las ciencias de la educación y la administración educativa, ya que se estaría manifestando que el uso de los instrumentos jurisdiccionales que mejoran la calidad laboral, personal y el nivel de desempeño de la comunidad educativa y se ve reflejado en los estudiantes

1.3.2 Justificación Práctica

Es imprescindible conocer los resultados de estudio que se obtengan, servirá los docentes y directivos de instituciones de los diferentes niveles y modalidades para formular disyuntivas en la solución que permitan mejorar las causales que conllevan a procedimiento administrativos sancionadores y que estas no se ameritan o justifican y la motivación laboral del docente o director de las Instituciones son melladas en la que corresponde en la práctica laboral y capacitación docente que después se proyectan en mejora de las relaciones interpersonales en las organizaciones educativa.

Creemos que los aportes obtenidos serán valiosos para todas los componentes educativos: directivos, maestros alumnos y padres de familias en su conjunto por consiguiente a la sociedad, de esta manera su puesta en práctica ayudara a conocer muy de cerca las causas y consecuencias de las políticas educativas relacionados con la parte administrativa y la forma actuar ante un hecho o proceso administrativo, además se encuentra muy relacionado o vinculada con el aprendizaje por competencias encaminada en una educación humanista integral y de calidad. Más aun, su puesta en práctica los resultados que se obtienen están relacionado con las variables que busca la correspondencia la concepción socio constructivista, donde los y las estudiantes llegan a saber sobre todo mediante la participación en las prácticas sociales de un ambiente de aprendizaje incluidas los proyectos de colaboración y de grupo, así como las prácticas sociales educativas

1.3.3 Justificación metodológica

El trabajo de investigación presentado pretende lograr los objetivos de estudio determinar la correlación de las variables como son: el procedimiento administrativo sancionador y la motivación laboral de los Director de Instituciones educativas públicas de la UGEL 05, de esta manera se pretende comprender la labor directivo que se encuentra encaminado de manera correcta con el único fin de mejorar la aptitud administrativa y pedagógica en las Establecimientos educativos públicas y privadas del país.

La presente investigación es de tipo correlacional se pretende medir el grado de relación que existe entre el procedimiento administrativo sancionador y la motivación laboral del Director de las Instituciones educativas públicas de la UGEL 05, los Directores se ven bombardeados por denuncias diversas por la población o comunidad educativa y además determinar la correlación de las variables es nuestro propósito que esperamos alcanzar en las consecuencias del presente estudio y que esto nos conlleve, se apoyan en instrumentos y técnicas validos de la investigación científica y públicos en el medio local, nacional e internacional, con tales resultados se tendrá también la posibilidad de proponer cambios si los resultados no se den de manera satisfactoria o que no regulen los procesos educacionales propuestos como único objetivo

1.4. Problema

Con la evolución de los derechos humanos, el mundo entero a incorporado a sus sistema jurídico la necesidad de reconocer y garantizar la educación sistémica como un servicio básico y un derecho fundamental, (...) y para darle funcionalidad se le dio una estructura orgánica y administrativa donde las Instituciones Educativas comprendidas en sus diversas acepciones en el mundo, entienden que es la primera unidad de gestión descentralizada representada por Director como la máxima autoridad de la Gestión Institucional y por la misma razón el responsable político, civil, penal y administrativo de la funcionalidad Institucional.

Existe diferencia entre los términos de proceso y procedimiento que se puede desprender de la redacción de los códigos y leyes del sistema jurídico internacional, ya que se ha reservado la palabra "proceso" únicamente para las vías jurisdiccionales que se siguen en los diferentes juzgados (proceso civil, proceso penal, proceso constitucional y proceso contencioso administrativo), mientras el término "procedimiento" se ha empleado para referirse a todas las vías administrativas que pueden seguir ante las distintas entidades administrativas (ejemplo el procedimiento registral ante el Tribunal Registral o el procedimiento sumarísimo ante INDECOPI, procedimiento tributario ante el Tribunal Fiscal, el procedimiento administrativo disciplinario de profesores, etc), En esta lógica, el "proceso" es aquel trámite que se inicia con una demanda legal o denuncia (en materia penal) ante una autoridad judicial, quien resolverá el problema legal puesto a su conocimiento, en un documento que se llama sentencia, que tiene un efecto llamado "cosa juzgada" (que significa que la decisión del juez que resuelve el problema legal ya no puede ser cuestionado por nadie y es inmutable, debiendo cumplirse).

Por otra parte, el "procedimiento" es el trámite que se inicia con una solicitud ante una entidad administrativa (autoridad administrativa), quien resuelve lo solicitado en una resolución con un efecto llamado "cosa decidida" (que significa que la entidad resolvió lo solicitado y la decisión es inmutable en sede administrativa)

Con la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, se le otorga mayores funciones al Director donde la exigencia es además del conocimiento pedagógico, tener un conocimiento jurídico porque está expuesto en responsabilidad funcional de cada acto administrativo sin tener los recursos humanos ni preparación para este efecto. Los Directores de Instituciones Educativas Públicas están expuestas al control de muchas personas que forman parte de la comunidad educativa y por los mismos tiene que soportar frecuentes denuncias por todo lo que a la población no le parece bien en las ideas sobre el derecho al servicio educativo.

Actualmente, la reforma educativa se ha enfocado principalmente en garantizar el derecho a la educación para todos y asegurar la calidad de este

servicio como el nivel óptimo de formación que deben alcanzar los estudiantes, y este logro se le encomienda como principal responsable al Director de la escuela pública con la otorgación de su rol del líder pedagógico que debe ser evidenciado por el logros de aprendizaje que alcancen sus estudiantes. Este rol es muy tetánica para una sola persona, porque este rol implica guiar al profesorado para el cumplimiento de su función a través de la capacitación personalizada que debe hacerlo como Director el cual implica monitoreo y acompañamiento, y si el maestro no logra los aprendizajes el responsable es el Director.

El Director, debe persuadir a los padres de familia a involucrarse en la tarea académica y de acompañamiento de sus hijos estudiantes a pesar que existe en su contra que los padres de familia no tienen ninguna obligación de participar con la escuela por la llamada gratuidad de la educación, pero sí de exigir resultados.

Convencer a los profesores y estudiantes de participar en los concursos y refuerzos que permitan llegar con buenos resultados en las evaluaciones externas como PISA y ECE con el cual se le calificará su desempeño tanto por el Ministerio de Educación Como por la Comunidad educativa.

De estos algunos roles enumerados se puede apreciar que es una sobrecarga de responsabilidad que se le otorga al Director, por el cual debería estar debidamente asistido y acompañado en su rol por los órganos descentralizados del Ministerio de Educación, pero parece que este gigantesco rol encomendado al Director no fue todavía asimilado por los órganos administrativos y jerárquicos de la administración que parecieran un órgano inquisitorio se dedican estar atento a cualquier denuncia contra el director, de inmediato se le está generando procesos administrativos sancionadores contra los directores generando una sobrecarga emocional y estrés agudo porque se ve enfrentado con su carga laboral y la necesidad de enfrentar su defensa que le acarrea tiempo y recursos financieros fuertes para enfrentar denuncias que por su naturaleza bien podrían ser declarados de plano improcedentes.

Se considera que la gestión del director y su estilo de liderazgo un aspecto clave, que determina otros procesos al interior de la escuela, con efectos sobre el rendimiento académico (Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad

de la Educación 2010, Unidad de Medición de la Calidad Educativa 2004, Unidad de Medición de la Calidad Educativa y Grupo de Análisis para el Desarrollo 2001). Por lo tanto, si el nuevo rol del Director es muy importante, este no puede sentirse perseguido por la administración superior sino, acompañado para corregir o subsanar los errores que pudieran generarse en esta gigantesca responsabilidad del Director el cual es lograr aprendizajes en nivel satisfactorio en sus estudiantes.

Durante la última década, el papel del director en la escuela ha logrado visibilizarse gracias al proceso de descentralización educativa que se ha venido implementando. Este proceso contempla la transferencia de la gestión en los ámbitos regional, local y de las propias escuelas, en la búsqueda de lograr una mayor autonomía (Ugarte, Arguedas y Ángeles 2012). Al ser la institución educativa la primera y principal instancia de gestión del sistema educativo — según lo determina el artículo 55 de la Ley General de Educación, Ley 28044—, con esta nueva propuesta se intenta transferirle funciones y capacidades de toma de decisión. En este escenario, el papel del director se vuelve estratégico, en la medida en que se establece una política que le da mayor autonomía, otorgándole nuevas funciones para la gestión institucional y pedagógica (Unidad de Medición de la Calidad Educativa 2006; Uribe 2007). Sin embargo, pareciera que la UGEL 05 no termina por comprender el nuevo rol y las facultades de los Directores de las Instituciones Públicas de su sector, porque existe una agresiva intromisión a las funciones del Director, desautorizándolo con sus trabajadores, generando un falta de respeto contante con sus anuncios de cumplimiento de función bajo responsabilidad funcional con clara alusión a una sanción administrativa, donde la vocación de la UGEL 05 es resolver todo por vía sanción contra el Director.

Si un Director está en un proceso administrativo sancionador se siente perseguido y abandonado por los entes que debería acompañarlo en este proceso de liderazgo pedagógico, y por ende, la motivación por el cumplimiento de su función se neutraliza ya que la designación del cargo Directivo tiene una duración de tres años y una amonestación o suspensión de sus funciones hasta 30 días le inhabilita para postular en el cargo por un periodo de un año y las

sanciones de suspensión de funciones por un periodo superior de 30 días lo inhabilita de postular a algún cargo por dos años, con los cuales definitivamente se anula toda expectativa del Director en su proyecto profesional y anula toda motivación laboral de continuar con su rol encomendado.

En la región de Lima, esta problemática se visualiza con mayor intensidad por que las UGEL son más represivos y fiscalizadores con los Directores de las Instituciones Educativas Públicas, siendo según la ley general de educación que las UGEL tienen como naturaleza hacer el acompañamiento a los directores en su gestión y no convertirse en su verdugo a quien tiene que temer y no llegar a confiar absolutamente en nada en esta instancia superior de la administración. Las Institución Educativas de la UGEL 05 están ubicadas en dos grandes Distritos: El Agustino y el Distrito de San Juan de Lurigancho, del cual, esta investigación se ubicará en el distrito de San Juan de Lurigancho por tener la población más grande de Lima Metropolitana y por lo tanto la mayor cantidad de Instituciones Educativas en cuanto a las formas, modalidades y tipos de servicio que brinda el ministerio de Educación.

1.4.1. Formulación del problema

Según Kerlinger y Lee (2002) El planteamiento del problema debe implicar la posibilidad de realizar una prueba empírica, es decir, la factibilidad de ser observarse en la “realidad objetiva”. (Hernández, et.all. 2014, p.36).

Problema general

¿De qué manera se relaciona el Procedimiento administrativo disciplinario con la motivación laboral de los directores de las instituciones educativas públicas de la Ugel 05 San Juan de Lurigancho 2017?

Problemas específicos:**Problema específico 1**

¿Qué relación tiene el Procedimiento administrativo disciplinario de faltas leves con la motivación laboral de los directores de las instituciones educativas públicas de la Ugel 05 San Juan de Lurigancho 2017?

Problema específico 2

¿Qué relación tiene el Procedimiento administrativo disciplinario de faltas graves con la motivación laboral de los directores de las instituciones educativas públicas de la Ugel 05 San Juan de Lurigancho 2017?

1.5. Hipótesis**1.5.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el Procedimiento administrativo disciplinario con la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la Ugel 05 San Juan de Lurigancho 2017.

1.5.2. Hipótesis específicas**Hipótesis específica 1**

Existe relación significativa entre el Procedimiento administrativo disciplinario de faltas leves y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la Ugel 05 San Juan de Lurigancho 2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre el Procedimiento administrativo disciplinario de faltas graves y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la Ugel 05 San Juan de Lurigancho 2017.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el Procedimiento administrativo disciplinario y la motivación laboral de los directores de las instituciones educativas públicas de la Ugel 05 San Juan de Lurigancho 2017.

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre el Procedimiento administrativo disciplinario de faltas leves y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la Ugel 05 San Juan de Lurigancho 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre el Procedimiento administrativo disciplinario de faltas graves y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la Ugel 05 San Juan de Lurigancho 2017.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables de investigación

Variable 1: Procedimiento administrativo disciplinario

El Ministerio de Educación (2016) en el fascículo Manual de Régimen Disciplinario para Directores de Instituciones Educativas Públicas menciona que es “el incumplimiento del marco legal aplicable al ejercicio de su función o al ordenamiento jurídico administrativo acarrea responsabilidad administrativa funcional de los funcionarios y servidores públicos” (p.9).

Variable 2: Motivación laboral de los Directores

González (2008) afirma:

Que es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable. La motivación es una mediación, un punto o lugar (p.25)

2.2. Operacionalización de la variable

Tabla 1

Operacionalización de la variable Procedimiento administrativo disciplinario

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel
Procedimiento administrativo en faltas leves	✓ Amonestación			
	✓ Suspensión en el cargo hasta por 30 días	1,2,3,4,	1 Nunca	No pertinente (10 a 20)
	✓ Anotación de demérito hasta un año	5,6	2 algunas veces	Medio (20 – 30)
Procedimiento administrativo en faltas graves	✓ Cese temporal en el cargo desde 31 días hasta 12 meses	7,8,9, 10	3 Casi siempre	Pertinente (30 a 40)
	✓ Anotación de demérito hasta dos años		4 Siempre	
	✓ Destitución del servicio			

Nota: Adaptado de Ministerio de Educación (2016) Manual de Régimen Disciplinario

Tabla 2

Operacionalización de la variable Motivación laboral de los Directores

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel
Motivación intrínsecas	✓ Mejorar el conocimiento	1,2,3,4	1 Nunca	Bajo (10 a 20)
			2 Algunas	
	✓ Reconocimiento personal	5,6,7	3 veces	Medio (20 – 30)
			4 Casi siempre	
Motivación extrínsecas	✓ Mejor remuneración	8,9,10,11	4 Siempre	Alto (30 a 40)
	✓ Ratificación en el cargo	12,13,14,15		

Nota: Adaptado de González (2008) Motivación laboral de los Directores

2.3. Metodología

Para el presente trabajo de investigación se utilizó el método hipotético deductivo.

Según Cegarra (2011) mencionó que “es el camino lógico para buscar la solución a los problemas que nos planteamos además consiste en emitir hipótesis a cerca de las posibles soluciones al problema planteado y en comprobar con los datos disponibles”.(p.82), además indica que esto se observa en los enfoques cuantitativos y por su parte Bisquerra (2004), admitió que “busca establecer características que posee la muestra, así mismo se establecen el uso del método hipotético deductivo en razón a la prueba de hipótesis”. (p.213)

2.4. Tipo de estudio

Según su finalidad es una investigación aplicada por que por coincidir con lo propuesto por Carrasco (2013) quien mencionó cuando una investigación se basa en aclarar aspectos mucho más amplios con conocimientos científicos contemporáneos de la presente realidad caracterizándose por no presentar propósitos aplicativos instantáneos.

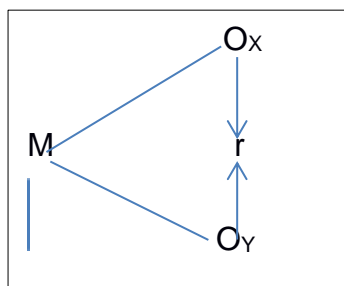
2.5. Diseño

La presente trabajo de investigación de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal por coincidir con lo propuesto por (Hernández Fernández y Batista, 2014. p.154), Según Hernández et al (2014) señala que la investigación no experimental es apropiada para variables correlaciones por que únicamente busca asociar las variables y no manipuladas además menciona descriptivo por que describe tal y cual se encuentran los fenómenos de estudio si mismo de corte transversal por los instrumentos serán aplicados en un solo.

Para el presente trabajo de investigación se eligió el presente diseño tal como se muestra.

Figura N° 01

Según muestra figura 3:



Dónde:

M = Muestra Directores

O_x = Variable 1 Procedimiento administrativo

O_y = Variable 2 Motivación laboral

r = Relación de las variables de estudio

Figura 1. Diseño de la Investigación

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

Moreno (2007) menciona “la población está asociada al conjunto o grupos, instituciones materiales educativos por tener características similares para el análisis de estudio o interés del investigador (p.8), en ese sentido la población de estudio correspondiente a la presente investigación, estuvo conformado por los directores de la UGEL 05 de San Juan de Lurigancho, 235 directivos según muestra la siguiente.

Tabla 3

Directores pertenecientes a la Ugel 05 de San Juan de Lurigancho

Población de estudio	
235 Directores	Ugel 05 de San Juan de Lurigancho

Nota: tomado del CAP Ugel 05 SJL (2017)

2.6.2. Muestra de estudio

La muestra para nuestra investigación es probabilístico tal como lo mencionó Moreno (2007), “son aquellos que todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de una muestra y por consiguientemente todas las posible muestras” (p. 32), la muestra de estudio es del tipo probabilístico y estará conformada 100 directores de la Ugel 05 San Juan de Lurigancho 2017, el cálculo del tamaño de la muestra se realizara según la siguiente formula.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

n: Tamaño de muestra calculado.

N: Tamaño de la población.

Z: Valor de la distribución normal estándar (depende-nivel de confianza)

p: Proporción con desempeño adecuado.

q: Proporción con desempeño inadecuado.

d: Nivel de precisión fijado por el investigador

En la Tabla 9, mostramos el proceso de cálculo del tamaño de la muestra mediante la ecuación estadística, obteniéndose una muestra de 179 directores.

Tabla 4***Cálculo Estadístico del tamaño de la Muestra***

Nivel de confianza (%)	95	
Valor en tabla Normal (Z)	1.96	
Tamaño de la población (N)	235	$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$
p: proporción de desempeño adecuado	p=0.5	
q: proporción de desempeño inadecuado	q=0.5	$n = 100.84$
d: nivel de precisión fijado por el investigador	d=4%=0.04	$n \approx 100$

Fuente: Rufino Moya (2010)/ Adaptado por el Investigador.

Criterios de selección

Para obtener la selección de las muestras Se utilizó el muestreo probabilístico, se consideraron aspectos tales como de inclusión y exclusión según conveniencia de los Directores de la Ugel 05 San Juan de Lurigancho.

Criterios de inclusión

A todos los Directores de las Instituciones educativas públicas y en actividad pertenecientes a la Ugel 05 SJL según el CAP de la Ugel 05.

Criterios de Exclusión.

No se consideró a Directores que se encuentran con licencia, permiso o presentan sanción administrativa diferentes motivos y a directores de las Instituciones privadas o de convenio.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnicas

Encuestas

Según Pérez, et.all (2009) mencionó que “es un conjunto de preguntas tipificadas dirigidas a una muestra representativas para averiguar estados de opinión o diversas cuestiones de echo” (p.193) Para la actual indagación una de las técnicas que se ha utilizado es la recolección de datos para la investigación, debido que técnicamente construido la encuesta, además reconoce con veracidad la problemática existente, pues son los propios investigadores a los que emiten información muy valioso para que luego subsiguientemente que admite inclusive la validación de la hipótesis.

2.7.2. Instrumentos.

Cuestionario

Para la aplicación de la investigación se utilizó el cuestionario con alternativas múltiples bajo la escala de Likert. Así como lo mencionó García (2004) que es un método que se realiza por medios de técnicas de preguntas buscando conocer de alguna forma los aspectos muy relativos a los grupos del mismo modo es para entender y comprender del mismo modo para justificar la conveniencia y utilidad de las encuestas es básico y cumple un papel importante para conocer los objetos de estudio.

Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Cuestionario.

Nombre: Procedimiento administrativo disciplinario.

Autor: Octavio Alcibíades Bendezú vega.

Objetivo: Determinar la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y la motivación laboral de Directores de la Ugel 05 SJL-2017.

Población: Directores de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho.

Número de ítem: 10 preguntas dirigidos a Directores.

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 15 minutos

Normas de aplicación: El sujeto marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere respecto a su situación institucional.

Niveles o rango: Se proponen los siguientes:

Nivel	Rango
Casi siempre	4
A veces	3
Algunas veces	2
Nunca	1

Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Cuestionario.

Nombre: Motivación laboral de Directores.

Autor: Octavio Alcibíades Bendezú vega.

Objetivo: Determinar la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y la motivación laboral de Directores de la Ugel 05 SJL-2017.

Población: Directores de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho.

Número de ítem: 15 preguntas dirigidos a Directores.

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 20 minutos

Normas de aplicación: El sujeto marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere respecto a su situación institucional.

Niveles o rango: Se proponen los siguientes:

Nivel	Rango
Casi siempre	4
A veces	3
Algunas veces	2
Nunca	1

2.7.3 Validez y Confiabilidad.

Validez

Según García (2004, p.32) refirió “grado que un instrumento de medición mide variable que pretende medir. La validez de instrumentos está dada por el juicio de expertos se corrobora con la validación de los instrumentos que presenta resultados favorables en el juicio de expertos”. (p.32)

Tabla 4

Relación de validadores

Validador	Resultado
Dr. Prado López Hogo Ricardo	Aplicable
Dr. Farfán Pimentel Johnny Félix	Aplicable
Dra. Ledesma Cuadros Mildred Jénica	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad de los instrumentos está dada por la medida de consistencia interna, La confiabilidad de la encuesta aplicada al variable procedimiento administrativo disciplinario y a la variable Motivación laboral de Directores será calculado mediante el estadístico de confiabilidad “Alfa de Cronbach”, para ello se utilizará el paquete estadístico SPSS.

Tabla 5

Confiabilidad Cuestionario de Procedimiento administrativo disciplinario

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	10

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena.

Siendo el coeficiente Alfa de Cronbach superior a 0.720, indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es respetable.

Tabla 6

Confiabilidad cuestionario de Motivación laboral

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	13

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente Alfa de Cronbach superior a 0.742, indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es respetable.

2.8. Métodos de análisis de datos

Para el estudio de cada una de las variables se ha utilizado del programa SPSS V. 22, y Excel 2016 para la elaboración de porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición, para la contratación de las hipótesis se aplica la estadística no paramétrica.

Prueba hipótesis: No paramétrica

Nivel de Significación: $P = 0,001 < 0,01$ (1%)

Coefficiente de asociación de: Rho de Spearman

III. RESULTADOS

33.1. Descripción

Tabla 7

Procedimiento administrativo disciplinario contra el Director en las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No pertinente	39	21,8	21,8	21,8
	Medio	107	59,8	59,8	81,6
	Pertinente	33	18,4	18,4	100,0
	Total	179	100,0	100,0	

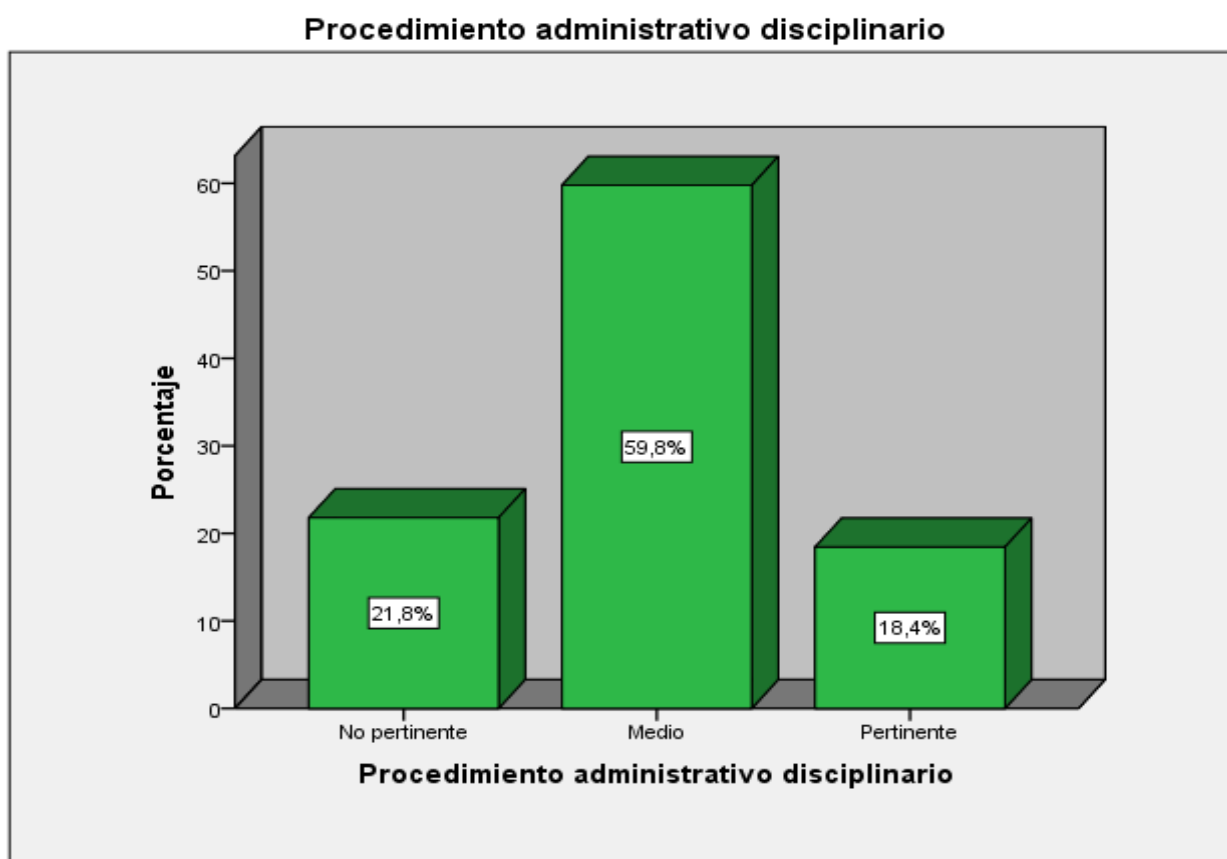


Figura 4. Diagrama de frecuencias del Procedimiento Administrativo Disciplinario

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; el Procedimiento administrativo disciplinario contra el Director en un nivel no pertinente representa un 21,8%, medio 59,8% y pertinente un 18,4%; esto es entre no pertinente y medio representa un 81,6%.

Tabla 8

Motivación laboral de los Directores en las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho.

Motivación laboral de los Directores en las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	48	26,8	26,8	26,8
	Media	98	54,7	54,7	81,6
	Alta	33	18,4	18,4	100,0
	Total	179	100,0	100,0	

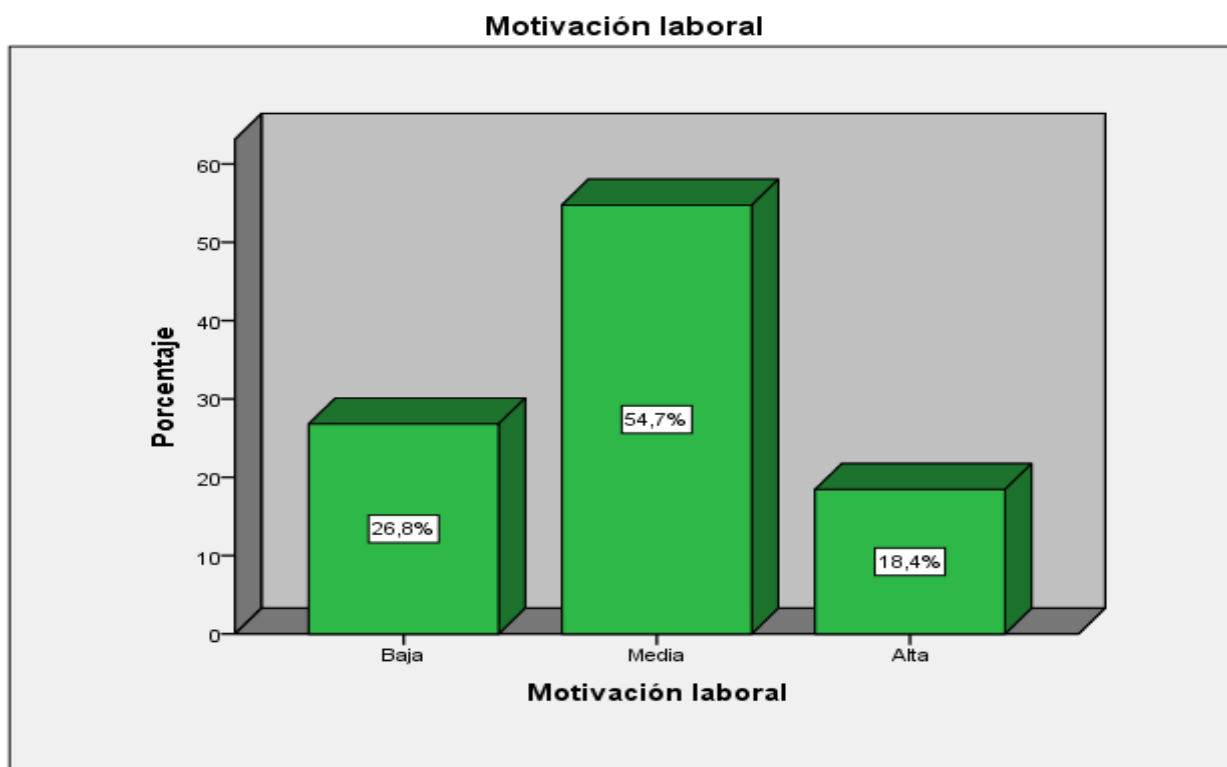


Figura 5. Diagrama de frecuencias de la Motivación Laboral

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la motivación laboral en los Directores en un nivel de baja representa un 26,8%, media 54,7% y alta un 18,4%; siendo que entre alta y media existe un 73,1%.

Tabla 9

Procedimiento administrativo disciplinario contra el Director y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho.

		Motivación laboral			
		Baja	Media	Alta	Total
Procedimiento administrativo disciplinario	No pertinente	17	19	3	39
		9,5%	10,6%	1,7%	21,8%
	Medio	28	56	23	107
		15,6%	31,3%	12,8%	59,8%
	Pertinente	3	23	7	33
		1,7%	12,8%	3,9%	18,4%
Total		48	98	33	179
		26,8%	54,7%	18,4%	100,0%

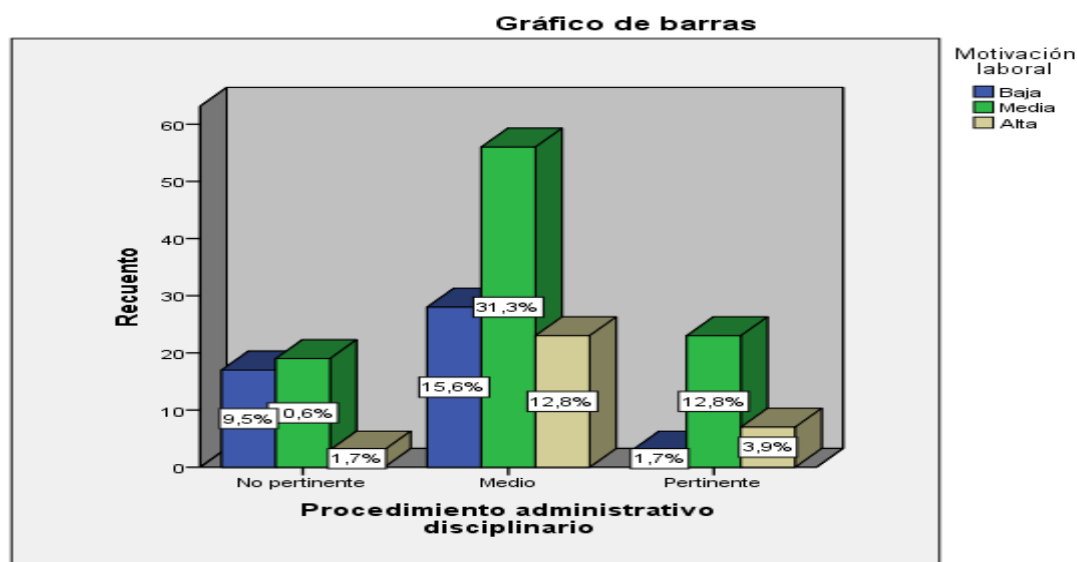


Figura 6. Diagrama de barras agrupadas del Procedimiento Administrativo Disciplinario y Motivación Laboral

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; los procedimientos administrativos disciplinario contra el Director en un nivel no pertinente el 9,5% de los directores presentan un nivel de motivación baja, por otro lado, los procedimientos administrativos disciplinario contra el Director en un nivel medio el 31,3% de los directores presentan un nivel de motivación media. Así mismo, los procedimientos administrativos disciplinario contra el Director en un nivel pertinente el 3,9%, de los directores presentan un nivel de motivación alta.

Tabla 10

Procedimiento administrativo disciplinario de faltas leves y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho.

		Motivación laboral			
		Baja	Media	Alta	Total
Procedimientos	No pertinente	16	20	3	39
administrativos disciplinario		8,9%	11,2%	1,7%	21,8%
por falta leves	Medio	26	61	20	107
		14,5%	34,1%	11,2%	59,8%
	Pertinente	6	17	10	33
		3,4%	9,5%	5,6%	18,4%
Total		48	98	33	179
		26,8%	54,7%	18,4%	100,0%

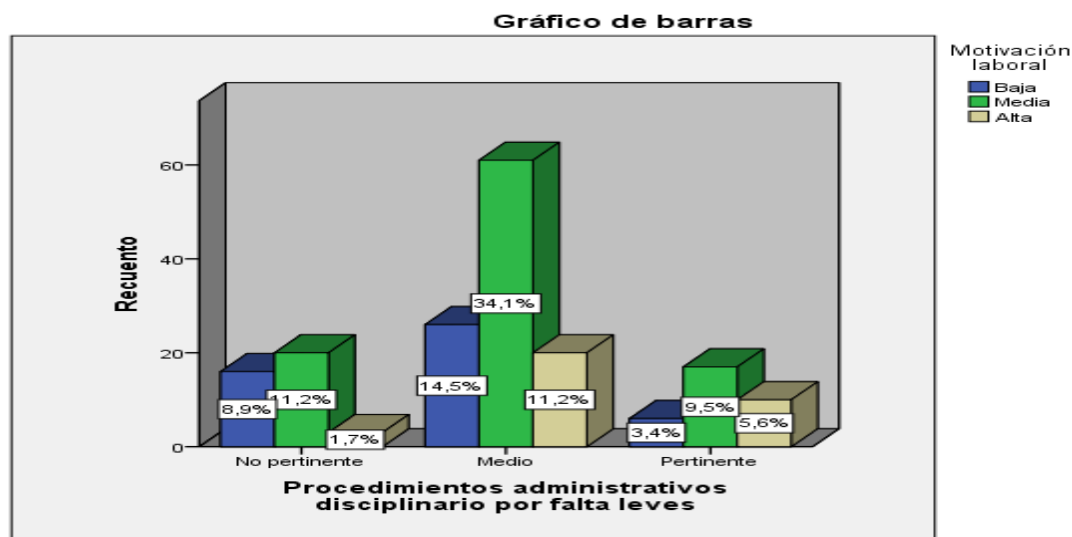


Figura 7. Diagrama de barras agrupadas del Procedimiento administrativo disciplinario de faltas leves y la motivación laboral.

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; los procedimientos administrativos disciplinario por falta leve contra el Director en un nivel no pertinente el 8,9% de los directores presentan un nivel de motivación baja, por otro lado, los procedimientos administrativos disciplinario por falta leve contra el Director en un nivel medio el 34,1% de los directores presentan un nivel de motivación media. Así mismo, los procedimientos administrativos disciplinario por falta leve contra el Director en un nivel pertinente el 5,6%, de los directores presentan un nivel de motivación alta.

Tabla 11

Procedimiento administrativo disciplinario de faltas graves y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho.

		Motivación laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Procedimientos administrativos disciplinario por falta grave	No pertinente	7	7	2	16
		3,9%	3,9%	1,1%	8,9%
	Medio	25	39	13	77
		14,0%	21,8%	7,3%	43,0%
	Pertinente	16	52	18	86
		8,9%	29,1%	10,1%	48,0%
Total		48	98	33	179
		26,8%	54,7%	18,4%	100,0%

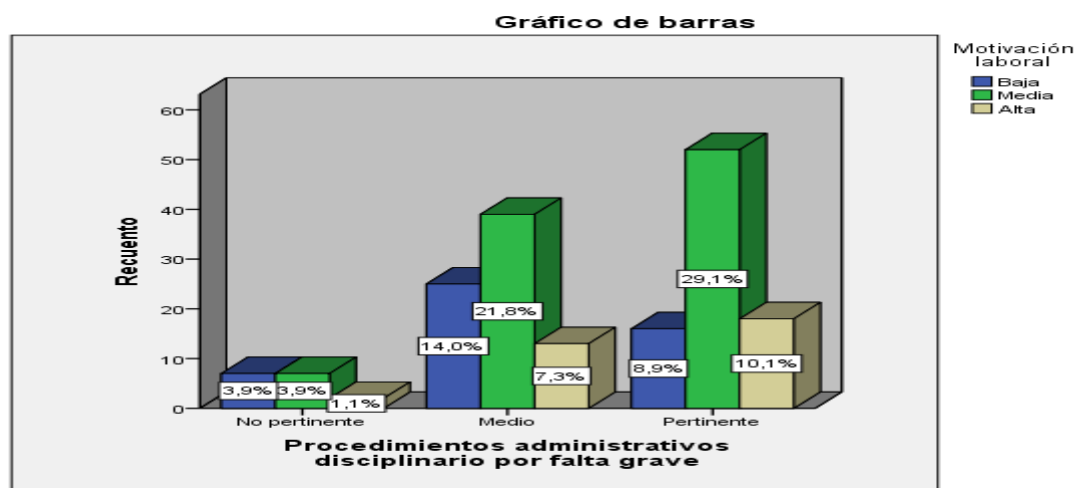


Figura 8. Diagrama de barras agrupadas del Procedimiento administrativo disciplinario de faltas graves y la motivación laboral.

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; los procedimientos administrativos disciplinario por falta grave contra el Director en un nivel no pertinente el 3,9% de los directores presentan un nivel de motivación baja, por otro lado, los procedimientos administrativos disciplinario por falta grave contra el Director en un nivel medio el 21,8% de los directores presentan un nivel de motivación media. Así mismo, los procedimientos administrativos disciplinario por falta grave contra el Director en un nivel pertinente el 10,1%, de los directores presentan un nivel de motivación alta.

4.1.1. Prueba de hipótesis general y específica

Hipótesis general

Ha: Existe una relación significativa entre el procedimiento administrativo disciplinario contra el Director y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho

Ho: No Existe una relación significativa entre el procedimiento administrativo disciplinario contra el Director y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 12

Correlación procedimiento administrativo disciplinario y motivación laboral

Correlaciones			
		Motivación Laboral	Procedimiento administrativo disciplinario
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,869**
		N	,000
	Procedimiento administrativo disciplinario	Coefficiente de correlación	179
		Sig. (bilateral)	,869**
		N	,000

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.869 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe una relación significativa entre el procedimiento administrativo disciplinario contra el Director y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho.

Hipótesis Específica 1

Ha: Existe una relación significativa entre el procedimiento administrativo disciplinario de faltas leves y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho.

Ho: No Existe una relación significativa entre el procedimiento administrativo disciplinario de faltas leves y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 13

Correlación procedimiento administrativo disciplinario de faltas leves y motivación laboral

Correlaciones				
			Motivación Laboral	Procedimiento administrativo disciplinario por faltas leves
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,860**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	179	179
	Procedimiento administrativo disciplinario por faltas leves	Coeficiente de correlación	,860**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	179	179

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.860 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: Existe una relación significativa entre el procedimiento administrativo disciplinario de faltas leves y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho

Hipótesis Específica 2

Ha: Existe una relación significativa entre el procedimiento administrativo disciplinario de faltas graves y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho

Ho: No Existe una relación significativa entre el procedimiento administrativo disciplinario de faltas graves y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 14

Correlación procedimiento administrativo disciplinario de faltas graves y la motivación laboral

Correlaciones				
			Motivación Laboral	Procedimiento administrativo disciplinario por faltas graves
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,866**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	179	179
	Procedimiento administrativo disciplinario por faltas graves	Coeficiente de correlación	,866**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	179	179

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.866 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluye que: Existe una relación significativa entre el procedimiento administrativo disciplinario de faltas graves y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho

IV. DISCUSIÓN

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 1, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.860 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluyó que: Existe una relación significativa entre el procedimiento administrativo disciplinario de faltas leves y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho; esto es, los procedimientos administrativos disciplinario por falta leve contra el Director en un nivel no pertinente el 8,9% de los directores presentan un nivel de motivación baja, por otro lado, los procedimientos administrativos disciplinario por falta leve contra el Director en un nivel medio el 34,1% de los directores presentan un nivel de motivación media. Así mismo, los procedimientos administrativos disciplinario por falta leve contra el Director en un nivel pertinente el 5,6%, de los directores presentan un nivel de motivación alta.

Igualmente de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 2, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.866 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluyó que: Existe una relación significativa entre el procedimiento administrativo disciplinario de faltas graves y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho; esto es, los procedimientos administrativos disciplinario por falta grave contra el Director en un nivel no pertinente el 3,9% de los directores presentan un nivel de motivación baja, por otro lado, los procedimientos administrativos disciplinario por falta grave contra el Director en un nivel medio el 21,8% de los directores presentan un nivel de motivación media. Así mismo, los procedimientos administrativos disciplinario por falta grave contra el Director en un nivel pertinente el 10,1%, de los directores presentan un nivel de motivación alta.

Así mismo de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo general, El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.869 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluyó que: Existe una relación significativa entre el procedimiento administrativo disciplinario contra el Director y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho; esto es, los procedimientos administrativos disciplinario contra el Director en un nivel no pertinente el 9,5% de los directores presentan un nivel de motivación baja, por otro lado, los procedimientos administrativos disciplinario contra el Director en un nivel medio el 31,3% de los directores presentan un nivel de motivación media. Así mismo, los procedimientos administrativos disciplinario contra el Director en un nivel pertinente el 3,9%, de los directores presentan un nivel de motivación alta.

Igualmente de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Fernández (2011) puesto que coincide en afirmar que la motivación laboral muchas veces se encuentra afectada la el contexto y acontecimientos existentes en el ámbito laboral, lo que se evidencia los niveles de motivación laboral en los Directores que se encuentra en baja 44%, media 29% y alta un 27%; siendo que entre alta y media existe un 73%. Para explicar en parte el porqué, ante la percepción del deterioro del trabajo docente, los maestros generan pocos niveles de motivación laboral y migran hacia otras actividades laborales. Entonces, se explica la falta de interés y el tiempo que los docentes se muestran insatisfechos con su labor que desarrollan.

Así mismo de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados la presente investigación corrobora lo planteado por Bededo (2012) y Soriano (2011), puesto que coincide en afirmar que la motivación laboral es una variable administrativa que se asocia con otras variables que son parte de quehacer educativo, como lo es los procedimientos administrativos, habiéndose demostrado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.869 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe una relación significativa entre el procedimiento administrativo disciplinario contra el Director y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho; ante ello la presente investigación sobre la motivación y el buen ánimo o motivación que los trabajadores o colaboradores presente dentro de las organizaciones es muy importante para que puedan lograr objetivos de manera óptima y satisfactoria.

Igualmente de los hallazgos encontrado la presente investigación corrobora lo formulado por Azañero (2013) y Espinoza (2013), puesto que coincide en afirmar que muchos de los procedimientos administrativos formulados, a percepción de los propios involucrados que son los Directores no son pertinentes; siendo que en nivel no pertinente representó y coincidió en un 38%, medio 37% y pertinente un 25%; esto es entre no pertinente y medio representa un 75%; ello implica que al revisar este trabajo de investigación nos damos cuenta que los profesores desconocen de sus derechos cuando son vulnerados por alguna acción injustificadas por parte de las comisiones sancionadoras o lo profesores comenten acciones que a la vista están en la razón y bajo las costumbres y tradiciones del Perú multicultural están aprobadas por la población pero legalmente se ven impedidos de hacerlo y esto los con lleva a cometer errores que los lleva a ser sancionados y que esto consideran injustas.

V. CONCLUSIONES

- Primera:** La presente investigación demuestra en cuanto a la hipótesis específica 1, que Existe una relación significativa entre el procedimiento administrativo disciplinario de faltas leves y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.860, demostró una alta asociación entre las variables
- Segunda:** La presente investigación demuestra en cuanto a la hipótesis específica 2, que Existe una relación significativa entre el procedimiento administrativo disciplinario de faltas graves y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.866, demostró una alta asociación entre las variables
- Tercera:** La presente investigación demuestra en cuanto a la hipótesis general, que Existe relación entre el Procedimiento administrativo disciplinario contra el Director tiene relación con la motivación laboral de los directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.869, demostró una alta asociación entre las variables

VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** Respecto a los procesos administrativos disciplinarios, siendo que, entre no pertinente y medio representa un 75%; se debiera realmente buscar un mecanismo que permita que estos procesos cumplan las garantías mínimas del debido proceso a fin de que los Directores no sientan ser perseguidos por el ius puniendi del Estado.
- Segunda:** Respecto a la motivación laboral del Director, es necesario estimular con reconocimientos a sus logros y ofreciendo el acompañamiento oportuno en las dificultades, que le permita sentir que el cargo directivo es un logro meritocrático de su proyecto profesional.
- Tercero:** Se revalorice la labor de la gestión Institucional estableciendo mecanismos de apoyo y acompañamiento preventivo a su función y no perseguir punitivamente a la autoridad máxima de una Institución Educativa.
- .

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad católica del Perú.

Alles, M. (2008). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos aires. Argentina. Ediciones Granica.

Aguirre D. (2009). *Satisfacción laboral de los recursos humanos de enfermería. Factores que la afectan*. Revista Habanera de ciencias Médicas,

BACA ONETO, Víctor. (2007) *La potestad disciplinaria y el control del Tribunal Constitucional de las Resoluciones del Consejo Nacional de la Magistratura*. Revista de Derecho de la Universidad de Piura.

Bedoya y Giglio (2006) *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. Tesis para optar el título de Psicología Universidad de Chile. Santiago de Chile

Cabrera Vásquez Marco Antonio y Quintana Vivanco Rosa (2017) *Derecho Administrativo y Derecho Procesal Administrativo*, Ediciones legales.

Calderón, J y Alzamora L (2010) *Metodología de la Investigación Científica en Post Grado Lima*

Congreso constituyente democrático (1993) Constitución Política del Perú.

Congreso de la República (2013) Ley 29944 Reforma Magisterial

Celis M. (2009) *Gestión de recursos humanos en la escuela: un desafío permanente*. Minedu. Fundación de Chile.

Chiavenato, I. (2007). *Recursos humano*, México, Recuperado 26 de Junio del 2013. McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos humanos*. Séptima edición. México: editorial Mc Graw Hill.

Chiavenato, I (2008). *Gestión del talento Humano*. Tercera Edición México: editorial Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. Novena edición. México: editorial Mc Graw Hill.

Chiavenato, I (2009) *comportamiento organizacional* (2ª edición). México: Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores. S.A

Decreto Legislativo 276), la Ley de la Reforma Magisterial

Díaz, P (2010) *Orientaciones socio laboral e iniciativa personal* (1º edición) Editorial Paraninfo S.A Madrid España.

Frank Roger Espinoza Laureano (2013) en su tesis “La infracción administrativa laboral”

García, F (2002) *Recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionario* (1ª Edición) Córdova – México – Limusa 2004

GUZMAN, C (2007) *Tratado de la administración Pública y del procedimiento administrativo*, Lima, Ediciones Caballero Bustamante.

GUZMAN, C (2007) *El procedimiento administrativo*. Lima. ARA Editores E.I.R.L

Hernández, A. (2010). *Administración de recursos humanos*. (Tesis de maestro. Universidad de nueva León. México

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ªed.). México: Mc Graw-Hill.

Ibáñez M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Primera edición. Editorial San Marcos. Perú.

Kerlinger y Lee (2002) *El planteamiento del problema*

Lara (2000) la sanción administrativa disciplinaria. Edit. Gaceta Jurídica - Perú

McADAMS (1999) *Una guía del directivo para mejorar los resultados través de las personas*. (1º edición) Ediciones Díaz de santos Madrid España.

Ministerio de Educación (2016) *Manual de Régimen Disciplinario*

Ministerio de Educación (2013) *Decreto Supremo N° 004-2013-ED*

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2017) Decreto Supremo N° 006-2017-JUS

Pérez, M et. All. (2009) *Innovación en Docencia Universitaria con Moodle Casos prácticos* Editorial Club Universitario 25 San Vicente Alicante España, Recuperado de:
https://books.google.com.pe/books?id=9Q_lmesPNaQC&pg=PA193&dq=encuesta+definicion&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi_hO

Pezo, E, (2012) *El Régimen disciplinario en la carrera pública magisterial*. La necesidad de garantizar la eficacia del procedimiento disciplinario

Rodríguez, R (2001), *Bases metodológicas para evaluar la viabilidad y del impacto de proyectos Organización Panamericana de la Salud*

Robbins, S. (1999). Comportamiento organizacional. México. 8ª. Ed. Person Educación

Robbins, S. (2009) Comportamiento Organizacional, México: Editorial Person Educación

Rodríguez y Ferrer (2005) "El poder disciplinario"

Toyama, J (2015) El despido disciplinario en el Perú El despido disciplinario en el Perú - Revistas PUCP

Whitmore, J (2003) El método para mejorar el rendimiento en las personas (3ª edición) Editorial paidos Barcelona España.

Zabala, A (2005) Enfoque globalizador y pensamiento complejo (2da ec Editorial GRAO Barcelona España.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Procedimiento administrativo disciplinario y motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2017

AUTOR: Octavio Alcibiades Bendejú Vega

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>PROBLEMA PRINCIPAL: ¿De qué manera se relaciona el procedimiento administrativo disciplinario con la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho</p> <p>PROBLEMAS SECUNDARIOS ¿Qué relación tiene el procedimiento administrativo disciplinario de faltas graves con la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho?</p> <p>¿Qué relación tiene el procedimiento administrativo disciplinario de faltas graves con la motivación laboral de los directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario de faltas leves y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho</p> <p>Determinar la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario de faltas graves y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: El procedimiento administrativo disciplinario contra el Director tiene relación con la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: Existe relación del procedimiento administrativo disciplinario de faltas leves con la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho</p> <p>Existe relación del procedimiento administrativo disciplinario de faltas graves con la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho</p>	Variable 1: Procedimiento administrativo disciplinario			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Procedimiento administrativo disciplinario por faltas leves	Amonestación Suspensión en el cargo hasta por 30 días Anotación de demérito hasta un año	6	Nunca (1) Algunas veces 2 Casi siempre (3)
			Procedimiento administrativo disciplinario por faltas graves	Cese temporal en el cargo desde 31 días hasta 12 meses Anotación de demérito hasta dos años Destitución del servicio	4	Siempre (4)
			Variable 2: Motivación laboral de los Directores			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Motivación intrínsecas	Mejorar el conocimiento Reconocimiento personal	7	Nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
			Motivación extrínsecas	Mejor remuneración Ratificación en el cargo	8	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Descriptivo correlacional	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS cuestionario	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL			

<p>TIPO: BASICO</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental</p>	<p>POBLACIÓN: Directores de UGEL 05 San Juan de Lurigancho</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <p>Muestra 100 Directores</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Variable 1 : Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor:</p> <p>Año: Monitoreo: abril - julio 2017 Ámbito de Aplicación: Instituciones Educativas UGEL 05 Forma de Administración: Directa</p> <p>Variable 2:</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Benedezu Vega Octavio Alcibiades</p> <p>Año: 2017 Monitoreo: abril-julio 2017 Ámbito de Aplicación: Instituciones Educativas UGEL 05 Forma de Administración: Directa</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Es la técnica matemática que obtiene, organiza, presenta y describe un conjunto de datos con el propósito de facilitar su uso generalmente con el apoyo de tablas, medidas numéricas o gráficas.</p> <p>Comprende los métodos y procedimientos que por medio de la inducción determina propiedades de una población estadística, a partir de una pequeña parte de esta.</p> <p>DE PRUEBA:</p> <p>Prueba hipótesis Una prueba de hipótesis es una prueba estadística que se utiliza para determinar si existe suficiente evidencia en una muestra de datos para inferir que cierta condición es válida para toda la población. Con base en los datos de la muestra, la prueba determina si se debe rechazar la hipótesis nula.</p> <p>Nivel de Significación: (α) es el máximo nivel aceptable de riesgo de rechazar una hipótesis nula verdadera (error de tipo I) y se expresa como una probabilidad que oscila entre 0 y 1.</p> <p>Rho spearman: Se utilice la rho de Spearman para evaluar la asociación entre dos variables que tienen categorías ordinales. Las categorías ordinales tienen un orden natural.</p>
---	---	---	--

ANEXO 2

INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO PARA DIRECTOR DE I.E PÚBLICAS

Estimados Directores:

VARIABLE: PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para determinar la relación que existe entre proceso administrativo disciplinario y motivación laboral de los Directores de Instituciones Educativas Públicas, con fines de investigación; es TOTALMENTE ANÓNIMO y contribuirá a entender la realidad educativa desde una perspectiva científica

1	2	3	4
NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	ITEMS				
		1	2	3	4
	Dimensión 1: Procesos administrativos disciplinarios por faltas leves				
1	¿Una suspensión en el cargo afecta tu motivación profesional?				
2	¿Una suspensión en el cargo hasta por 30 días le inhabilita en el ejercicio de sus funciones?				
3	¿Una anotación de demérito hasta un año afecta tu motivación profesional?				
4	¿Una anotación de demérito hasta un año afecta las oportunidades de mejora profesional?				
5	¿Una amonestación afecta tu motivación profesional?				
6	¿Una amonestación afectaría tus oportunidades de mejora profesional?				
	Dimensión 2: Procesos administrativos disciplinarios por faltas graves				
7	¿El cese temporal en el cargo afecta su proyecto profesional?				
8	¿Una anotación de demérito hasta dos años afecta las oportunidades de mejora profesional?				
9	¿La sanción de destitución es más probable en el cargo Directivo?				
10	¿La sanción de destitución contra el director lo elimina de la carrera pública magisterial?				

CUESTIONARIO PARA DIRECTOR DE I.E PÚBLICAS

Estimados Directores:

VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DIRECTORES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para determinar la relación que existe entre proceso administrativo disciplinario y motivación laboral de los Directores de Instituciones Educativas Públicas, con fines de investigación; es TOTALMENTE ANÓNIMO y contribuirá a entender la realidad educativa desde una perspectiva científica

1		2	3	4			
NUNCA		ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE			
Nº	ITEMS						
		1	2	3	4		
	MOTIVACION LABORAL DE LOS DIRECTORES						
	Dimensión 1: Motivación intrínseca						
1	¿Las capacitaciones mejoran su desempeño?						
2	¿El cargo directivo le ha exigido especializarse en otras áreas profesionales?						
3	¿Las capacitaciones del Minedu han cubierto sus expectativas?						
4	¿El cargo directivo le exige ser más competente?						
5	¿Recibes de la Ugel 05 reconocimiento por tus logros?						
	¿Recibes reconocimiento por tus logros como director por los docentes de tu I.E?						
6	¿Los padres de familia reconocen de manera acertada los logros obtenidos en su gestión?						
7	¿Los estudiantes de la I.E reconocen al Director por su buena gestión?						
	Dimensión 2: Motivación extrínseca						
8	¿El sueldo que percibe es acorde a las funciones que realiza?						
9	¿La remuneración cubre sus expectativas personales?						
10	¿Los incentivos económicos te motivan a seguir trabajando como director?						
11	¿Si recibieras una propuesta económica mejor, renunciarías al cargo?						
12	¿Tu labor de director tiene motivación en la ratificación en el cargo?						
13	¿La evaluación del desempeño le ha ayudado a superar sus debilidades laborales como Director?						

14	¿Conoce usted los criterios que califica la evaluación de desempeño por el Minedu para la ratificación en el cargo?				
15	¿Al término de tu designación consideras conseguir la ratificación en el cargo?				

ANEXO 3

VALIDACION DE INSTRUMENTOS

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Ficha de Evaluación de Procedimiento administrativo disciplinario"

OBJETIVO:

Determinar la relación entre el Procedimiento administrativo disciplinario y la motivación laboral de los directores de las instituciones educativas públicas de la Ugel 05 San Juan de Lurigancho.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Procedimiento administrativo disciplinario.

DIRIGIDO A:

Directores de la Ugel 05 de San Juan de Lurigancho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Farfán Pimentel, Johnny Félix

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------


Johnny Félix Farfán Pimentel
Doctor en Administración
de la Educación

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI. 06269132

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
DISCIPLINARIO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Procesos administrativos disciplinarios por faltas leves							
1	¿Una suspensión en el cargo afecta tu motivación profesional?	✓		✓		✓		
2	¿Una suspensión en el cargo hasta por 30 días le inhabilita en el ejercicio de sus funciones?	✓		✓		✓		
3	¿Una anotación de demérito hasta un año afecta tu motivación profesional?	✓		✓		✓		
4	¿Una anotación de demérito hasta un año afecta las oportunidades de mejora profesional?	✓		✓		✓		
5	¿Una amonestación afecta tu motivación profesional?	✓		✓		✓		
6	¿Una amonestación afectaría tus oportunidades de mejora profesional?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Procesos administrativos disciplinarios por faltas graves							
7	¿El cese temporal en el cargo afecta su proyecto profesional?	✓		✓		✓		
8	¿Una anotación de demérito hasta dos años afecta las oportunidades de mejora profesional?	✓		✓		✓		
9	¿La sanción de destitución es más probable en el cargo Directivo?	✓		✓		✓		
10	¿La sanción de destitución contra el director lo elimina de la carrera pública magisterial?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: *Felipe Pimentel, Felipe Félix* DNI: *06269022*

Grado y Especialidad del validador: *Doctor en Administración en Educación*

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho de del 20

.....
[Firma]
Doctor en Administración
de la Educación

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Ficha de Evaluación de Motivación Laboral"

OBJETIVO:

Determinar la relación entre el Procedimiento administrativo disciplinario y la motivación laboral de los directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Procedimiento administrativo disciplinario **DIRIGIDO A:**

Directores de la UGEL 05 de San Juan de Lurigancho

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:


Farfán Pimentel, Johnny Félix

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------


.....
Johnny Félix Farfán Pimentel
Doctor en Administración
de la Educación
FIRMA DEL EVALUADOR
DNI. 06269132
.....

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Motivación laboral intrínseca								
1	¿Está en el cargo directivo por mejor sueldo?	/		/		/		
2	¿Está en el cargo directivo por la especialización en la carrera magisterial?	/		/		/		
3	¿Está en el cargo directivo por mejor status laboral?	/		/		/		
4	¿Está en el cargo directivo para lograr reconocimientos por sus logros.	/		/		/		
5	¿Forma parte de tu expectativa no ser sancionado por faltas disciplinarias?	/		/		/		
6	¿Forma parte de tus expectativas la permanencia en el cargo directivo?	/		/		/		
7	¿Forma parte de tus expectativas la renovación en el cargo directivo?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Motivación laboral extrínseca								
8	¿El sueldo que percibe es de acuerdo a las funciones que realizas.	/		/		/		
9	¿La remuneración cubre sus expectativas personales.	/		/		/		
10	¿Los incentivos económicos te motivan a seguir trabajando como director.	/		/		/		
11	¿Si recibieras una propuesta económica mejor renunciarías el cargo.	/		/		/		
12	¿Tu labor de director tiene motivación en la ratificación en el cargo.	/		/		/		
13	¿La evaluación del desempeño a ayuda a superar mis debilidades laborales como Director.	/		/		/		
14	¿Conoces usted los criterios que califica la evaluación de desempeño por el Minedu para la ratificación en el cargo.	/		/		/		
15	¿Al término de tu designación consideras conseguir la ratificación en el cargo?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: *Fernando Pimentel Jarama Félix* DNI: *06269072*

Grado y Especialidad del validador: *Doctor en Administración en Educación*

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho.....de.....del 20.

.....
[Firma]
Jorge F. Pimentel Jarama Félix
Doctor en Administración
de la Educación

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Ficha de Evaluación de Procedimiento administrativo disciplinario"

OBJETIVO:

Determinar la relación entre el Procedimiento administrativo disciplinario y la motivación laboral de los directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Procedimiento administrativo disciplinario **DIRIGIDO A:**

Directores de la UGEL 05 de San Juan de Lurigancho

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

PRADO LOPEZ HUGO RICARDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor

VALORACIÓN:

Muy alto	<u>Alto</u>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	-------------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 43313069
Hugo R. Prado López
Dr. Ciencias de la Educación
Mg. Administración
Abogado Reg: 66588

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
DISCIPLINARIO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Procesos administrativos disciplinarios por faltas leves							
1	¿Una suspensión en el cargo afecta tu motivación profesional?	✓		✓		✓		
2	¿Una suspensión en el cargo hasta por 30 días le inhabilita en el ejercicio de sus funciones?	✓		✓		✓		
3	¿Una anotación de demérito hasta un año afecta tu motivación profesional?	✓		✓		✓		
4	¿Una anotación de demérito hasta un año afecta las oportunidades de mejora profesional?	✓		✓		✓		
5	¿Una amonestación afecta tu motivación profesional?	✓		✓		✓		
6	¿Una amonestación afectaría tus oportunidades de mejora profesional?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Procesos administrativos disciplinarios por faltas graves							
7	¿El cese temporal en el cargo afecta su proyecto profesional?	✓		✓		✓		
8	¿Una anotación de demérito hasta dos años afecta las oportunidades de mejora profesional?	✓		✓		✓		
9	¿La sanción de destitución es más probable en el cargo Directivo?	✓		✓		✓		
10	¿La sanción de destitución contra el director lo elimina de la carrera pública magisterial?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Prado Lopez Heredia RAO

DNI: *43313069*

Grado y Especialidad del validador:

Dr. Pedagogía

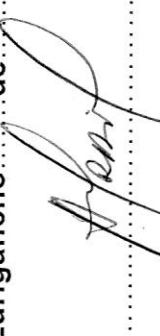
¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho de del 20.



Hugo R. Prado López
Dr. Ciencias de la Educación
Mg. Administración
Abogado Reg. 65589

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Ficha de Evaluación de Motivación Laboral"

OBJETIVO:

Determinar la relación entre el Procedimiento administrativo disciplinario y la motivación laboral de los directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Procedimiento administrativo disciplinario **DIRIGIDO A:**

Directores de la UGEL 05 de San Juan de Lurigancho

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

PRADO LOPEZ HUVOO RICARDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor

VALORACIÓN:

Muy alto	<u>Alto</u>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	-------------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

DNI... 43313069

Hugo R. Prado López
Mag. Ciencias de la Educación
Mag. Administración
Abogado Reg. 66589

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Motivación laboral intrínseca								
1	¿Está en el cargo directivo por mejor sueldo?	/		/		/		
2	¿Está en el cargo directivo por la especialización en la carrera magisterial?	/		/		/		
3	¿Está en el cargo directivo por mejor status laboral?	/		/		/		
4	¿Está en el cargo directivo para lograr reconocimientos por sus logros.	/		/		/		
5	¿Forma parte de tu expectativa no ser sancionado por faltas disciplinarias?	/		/		/		
6	¿Forma parte de tus expectativas la permanencia en el cargo directivo?	/		/		/		
7	¿Forma parte de tus expectativas la renovación en el cargo directivo?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Motivación laboral extrínseca								
8	¿El sueldo que percibe es de acuerdo a las funciones que realizas.	/		/		/		
9	¿La remuneración cubre sus expectativas personales.	/		/		/		
10	¿Los incentivos económicos te motivan a seguir trabajando como director.	/		/		/		
11	¿Si recibieras una propuesta económica mejor renunciarías el cargo.	/		/		/		
12	¿Tu labor de director tiene motivación en la ratificación en el cargo.	/		/		/		
13	¿La evaluación del desempeño a ayuda a superar mis debilidades laborales como Director.	/		/		/		
14	¿Conoces usted los criterios que califica la evaluación de desempeño por el Minedu para la ratificación en el cargo.	/		/		/		
15	¿Al término de tu designación consideras conseguir la ratificación en el cargo?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Prado Lopez Heredia RAO

DNI: *43313069*

Grado y Especialidad del validador:

Dr. Pedagogía

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho de del 20.

[Firma]

Hugo R. Prado López
Dir. Gerencia de la Educación
Mg. Administración
Abogado Reg. 65589

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Ficha de Evaluación de Procedimiento administrativo disciplinario"

OBJETIVO:

Determinar la relación entre el Procedimiento administrativo disciplinario y la motivación laboral de los directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Procedimiento administrativo disciplinario **DIRIGIDO A:**

Directores de la UGEL 05 de San Juan de Lurigancho

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Ledesma Cuadros Mildred Jenica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dra. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



Dra. Mildred Jenica Ledesma Cuadros
CPP# N° 051827
CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
DNI: 09936465



[Firma]

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI.....09936465

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
DISCIPLINARIO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Procesos administrativos disciplinarios por faltas leves							
1	¿Una suspensión en el cargo afecta tu motivación profesional?	✓		✓		✓		
2	¿Una suspensión en el cargo hasta por 30 días le inhabilita en el ejercicio de sus funciones?	✓		✓		✓		
3	¿Una anotación de demérito hasta un año afecta tu motivación profesional?	✓		✓		✓		
4	¿Una anotación de demérito hasta un año afecta las oportunidades de mejora profesional?	✓		✓		✓		
5	¿Una amonestación afecta tu motivación profesional?	✓		✓		✓		
6	¿Una amonestación afectaría tus oportunidades de mejora profesional?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Procesos administrativos disciplinarios por faltas graves							
7	¿El cese temporal en el cargo afecta su proyecto profesional?	✓		✓		✓		
8	¿Una anotación de demérito hasta dos años afecta las oportunidades de mejora profesional?	✓		✓		✓		
9	¿La sanción de destitución es más probable en el cargo Directivo?	✓		✓		✓		
10	¿La sanción de destitución contra el director lo elimina de la carrera pública magisterial?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Ledesma Cuachon Mildred Jénica DNI: 09936465

Grado y Especialidad del validador: Dra. en Administración de la Educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho 4 de mayo del 2017



Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuachón

CPN N° 031027
CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
DNI: 09936465

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Ficha de Evaluación de Motivación Laboral"

OBJETIVO:

Determinar la relación entre el Procedimiento administrativo disciplinario y la motivación laboral de los directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Procedimiento administrativo disciplinario **DIRIGIDO A:**

Directores de la UGEL 05 de San Juan de Lurigancho

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Ledesma Cuadros Mildred Jénica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dra. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <u>X</u>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	---------------	-------	------	----------



Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros
CPPN N° 051627
CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
DNI: 09936465



[Firma manuscrita]

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI...09936465

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Motivación laboral intrínseca								
1	¿Está en el cargo directivo por mejor sueldo?	/		/		/		
2	¿Está en el cargo directivo por la especialización en la carrera magisterial?	/		/		/		
3	¿Está en el cargo directivo por mejor status laboral?	/		/		/		
4	¿Está en el cargo directivo para lograr reconocimientos por sus logros.	/		/		/		
5	¿Forma parte de tu expectativa no ser sancionado por faltas disciplinarias?	/		/		/		
6	¿Forma parte de tus expectativas la permanencia en el cargo directivo?	/		/		/		
7	¿Forma parte de tus expectativas la renovación en el cargo directivo?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Motivación laboral extrínseca								
8	¿El sueldo que percibe es de acuerdo a las funciones que realizas.	/		/		/		
9	¿La remuneración cubre sus expectativas personales.	/		/		/		
10	¿Los incentivos económicos te motivan a seguir trabajando como director.	/		/		/		
11	¿Si recibieras una propuesta económica mejor renunciarías el cargo.	/		/		/		
12	¿Tu labor de director tiene motivación en la ratificación en el cargo.	/		/		/		
13	¿La evaluación del desempeño a ayuda a superar mis debilidades laborales como Director.	/		/		/		
14	¿Conoces usted los criterios que califica la evaluación de desempeño por el Minedu para la ratificación en el cargo.	/		/		/		
15	¿Al término de tu designación consideras conseguir la ratificación en el cargo?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Sedesma Cuachos Mildred Jénica DNI: 09936465

Grado y Especialidad del validador: Dra. en Administración de la Educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho 4 de mayo del 2017



Dra. Mildred Jénica Sedesma Cuachos

COPV N° 051627

CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
DNI: 09836465

ANEXO 4 CARTA DE PRESENTACION



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 31 de mayo de 2017

Carta P. 265 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

Directora Marita Lucila Robles Gonzales

I.E Jose Obrero

Atención:

Coordinadora General de Redes Educativas de la UGEL 05

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **OCTAVIO ALCIBIADES BENDEZU VEGA** identificado(a) con DNI N.º **09554915** y código de matrícula N.º **7001027410**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Procedimiento administrativo disciplinario y motivación laboral de los directores de las Instituciones Educativas, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
Jefe de la Escuela de Posgrado – Campus Lima Este

JPMPR

Mag. MARITA LUCILA ROBLES GONZALES
COORDINADORA GENERAL DE COORDINADORES
UGEL N° 05 - S.J.L.

ANEXO 5 BASE DE DATOS

ESCALA:

1. NUNCA	2. ALGUNAS VECES	3. CASI SIEMPRE	4. SIEMPRE
----------	------------------	-----------------	------------

DIR	Procedimiento administrativo disciplinario por faltas leves						S/T	Procedimiento administrativo disciplinario por faltas graves				S/T	TOTAL
	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10		
1	2	3	3	4	4	1	17	4	4	4	4	16	33
2	3	3	3	4	4	3	20	4	4	3	4	15	35
3	2	3	4	4	4	4	21	3	3	4	4	14	35
4	2	3	2	3	3	3	16	4	4	3	3	14	30
5	3	2	3	3	3	3	17	4	3	4	4	15	32
6	1	2	2	3	2	2	12	3	3	3	3	12	24
7	3	2	2	3	3	3	16	3	3	4	4	14	30
8	3	3	4	4	1	4	19	4	4	4	4	16	35
9	3	3	4	4	3	3	20	4	4	3	3	14	34
10	2	3	3	3	4	3	18	4	4	4	4	16	34
11	4	2	4	3	2	4	19	4	3	3	4	14	33
12	4	3	4	4	4	3	22	4	4	3	4	15	37
13	1	3	4	1	4	4	17	3	1	4	4	12	29
14	2	3	2	3	3	3	16	4	4	3	3	14	30
15	3	4	3	3	3	3	19	4	3	4	4	15	34
16	1	2	2	3	2	2	12	3	3	3	3	12	24
17	3	2	2	3	3	3	16	3	3	4	4	14	30
18	3	3	2	2	3	4	17	4	4	3	3	14	31
19	3	3	4	4	3	3	20	4	4	3	3	14	34
20	2	3	3	3	4	3	18	4	4	4	4	16	34
21	2	2	3	3	2	4	16	4	3	3	3	13	29
22	4	3	4	4	4	3	22	4	4	3	4	15	37
23	2	4	3	3	2	3	17	3	4	3	3	13	30
24	4	3	4	4	3	4	22	3	3	3	4	13	35
25	1	2	3	2	3	4	15	3	2	3	2	10	25
26	3	4	4	4	3	2	20	4	3	3	4	14	34
27	2	3	4	3	2	4	18	4	3	4	3	14	32
28	1	2	2	1	3	2	11	3	1	3	4	11	22
29	1	1	2	2	3	1	10	4	4	1	4	13	23
30	2	1	3	3	4	3	16	2	3	2	4	11	27
31	2	3	4	3	2	4	18	4	4	4	3	15	33
32	2	2	3	3	2	4	16	4	3	3	3	13	29
33	4	3	4	4	4	3	22	4	4	3	4	15	37
34	2	4	3	3	2	3	17	3	4	3	3	13	30
35	4	3	4	4	3	4	22	3	3	3	4	13	35

36	1	2	3	2	3	4	15	3	2	3	2	10	25
37	3	4	4	4	4	4	23	4	3	4	4	15	38
38	2	3	4	3	2	4	18	4	4	4	3	15	33
39	1	2	2	1	3	2	11	3	1	3	4	11	22
40	1	1	2	2	3	1	10	4	4	1	4	13	23
41	2	1	3	3	4	3	16	2	3	2	4	11	27
42	2	3	4	3	4	3	19	2	1	4	1	8	27
43	3	2	4	3	3	2	17	3	3	3	2	11	28
44	3	3	4	4	2	2	18	4	3	3	1	11	29
45	2	4	4	4	2	3	19	4	3	1	2	10	29
46	2	2	3	4	4	3	18	1	3	4	2	10	28
47	2	4	4	4	3	2	19	3	4	3	3	13	32
48	1	2	2	1	3	2	11	3	1	3	4	11	22
49	1	1	2	2	3	1	10	4	4	1	4	13	23
50	2	1	3	3	4	1	14	2	3	2	4	11	25
51	1	3	2	3	2	4	15	3	2	4	3	12	27
52	2	2	2	3	3	3	15	2	2	2	2	8	23
53	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	4	13	32
54	4	4	3	3	3	2	19	2	4	4	3	13	32
55	3	2	3	3	2	2	15	2	3	2	3	10	25
56	2	2	4	1	2	3	14	2	2	2	4	10	24
57	4	4	4	4	3	3	22	2	4	4	4	14	36
58	2	1	2	2	2	3	12	1	2	1	2	6	18
59	1	3	2	3	2	3	14	3	1	3	2	9	23
60	3	3	3	3	2	2	16	2	3	3	3	11	27
61	3	3	2	3	2	2	15	3	3	3	2	11	26
62	2	2	2	3	2	3	14	1	2	2	2	7	21
63	1	2	2	3	2	4	14	2	1	2	2	7	21
64	3	3	3	3	2	4	18	2	3	3	3	11	29
65	4	2	2	3	3	3	17	2	4	2	2	10	27
66	4	3	2	3	3	3	18	1	4	3	2	10	28
67	2	2	4	3	1	1	13	3	2	2	4	11	24
68	3	3	3	3	2	3	17	4	3	3	3	13	30
69	2	3	3	1	3	2	14	3	2	3	3	11	25
70	3	4	2	3	3	3	18	3	3	4	2	12	30
71	2	4	3	4	3	2	18	2	2	4	3	11	29
72	3	3	2	3	2	3	16	3	3	3	2	11	27
73	3	2	3	1	2	1	12	3	3	3	2	11	23
74	4	4	3	3	4	4	22	3	4	4	3	14	36
75	3	2	2	3	3	4	17	4	4	4	4	16	33
76	1	3	2	3	2	3	14	3	3	2	3	11	25
77	2	4	3	4	3	3	19	4	4	4	2	14	33
78	2	2	1	4	2	1	12	2	4	1	3	10	22
79	1	4	3	3	2	4	17	3	4	4	3	14	31

80	2	3	3	3	2	4	17	2	3	2	2	9	26
81	3	3	3	3	2	4	18	2	3	3	3	11	29
82	4	2	2	3	3	3	17	2	4	2	2	10	27
83	4	3	2	3	3	3	18	1	4	3	2	10	28
84	2	2	4	3	1	4	16	3	2	2	4	11	27
85	3	3	3	3	2	3	17	4	3	3	3	13	30
86	2	3	3	1	3	4	16	3	2	3	3	11	27
87	3	3	2	3	2	2	15	3	3	3	2	11	26
88	2	2	2	3	2	3	14	1	2	2	2	7	21
89	1	2	2	3	2	4	14	2	1	2	2	7	21
90	3	3	3	3	2	4	18	2	3	3	3	11	29
91	4	2	2	3	3	3	17	2	4	2	2	10	27
92	4	3	2	3	3	3	18	1	4	3	2	10	28
93	2	2	4	3	1	4	16	3	2	2	4	11	27
94	3	3	3	3	2	3	17	4	3	3	3	13	30
95	2	3	3	1	3	4	16	3	2	3	3	11	27
96	3	4	2	3	3	3	18	3	3	4	2	12	30
97	2	4	3	4	3	2	18	2	2	4	3	11	29
98	3	3	2	3	2	3	16	3	3	3	2	11	27
99	3	2	3	1	2	1	12	3	3	3	2	11	23
100	3	4	3	3	4	4	21	3	4	4	3	14	35
101	3	4	2	3	3	4	19	4	4	3	4	15	34
102	1	3	2	3	2	3	14	3	3	2	3	11	25
103	2	4	3	4	3	4	20	4	4	4	2	14	34
104	2	2	1	4	2	1	12	2	4	1	3	10	22
105	1	4	3	3	2	4	17	3	4	4	3	14	31
106	2	3	3	3	2	4	17	2	3	2	2	9	26
107	3	3	3	3	2	4	18	2	3	3	3	11	29
108	4	2	2	3	3	3	17	2	4	2	2	10	27
109	4	3	2	3	3	3	18	1	4	3	2	10	28
110	2	2	4	3	1	4	16	3	2	2	4	11	27
111	3	3	2	3	2	2	15	4	4	4	4	16	31
112	2	2	2	3	2	3	14	4	4	3	4	15	29
113	1	2	2	3	2	4	14	3	3	4	4	14	28
114	3	3	3	3	2	4	18	4	4	3	3	14	32
115	4	2	2	3	3	3	17	4	3	4	4	15	32
116	4	3	2	3	3	3	18	3	3	3	3	12	30
117	2	2	4	3	1	1	13	3	3	4	4	14	27
118	3	3	3	3	2	3	17	4	4	4	4	16	33
119	2	3	3	1	3	2	14	4	4	3	3	14	28
120	3	4	2	3	3	3	18	4	4	4	4	16	34
121	2	4	3	4	3	2	18	4	3	3	4	14	32
122	3	3	2	3	2	3	16	4	4	3	4	15	31
123	3	2	3	1	2	1	12	3	1	4	4	12	24

124	4	4	3	3	4	4	22	4	4	3	3	14	36
125	3	2	2	3	3	4	17	4	3	4	4	15	32
126	1	3	2	3	2	3	14	3	3	3	3	12	26
127	2	4	3	4	3	3	19	3	3	4	4	14	33
128	2	2	1	4	2	1	12	4	4	3	3	14	26
129	1	4	3	3	2	4	17	4	4	3	3	14	31
130	2	3	3	3	2	4	17	4	4	4	4	16	33
131	3	3	3	3	2	4	18	4	3	3	3	13	31
132	4	2	2	3	3	3	17	4	4	3	4	15	32
133	4	3	2	3	3	3	18	3	4	3	3	13	31
134	2	2	4	3	1	4	16	3	3	3	4	13	29
135	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	2	10	27
136	2	3	3	1	3	4	16	4	3	3	4	14	30
137	3	3	2	3	2	2	15	4	3	4	3	14	29
138	2	2	2	3	2	3	14	3	1	3	4	11	25
139	1	2	2	3	2	4	14	4	4	1	4	13	27
140	3	3	3	3	2	4	18	2	3	2	4	11	29
141	4	2	2	3	3	3	17	4	4	4	3	15	32
142	4	3	2	3	3	3	18	4	3	3	3	13	31
143	2	2	4	3	1	4	16	4	4	3	4	15	31
144	3	3	3	3	2	3	17	3	4	3	3	13	30
145	2	3	3	1	3	4	16	3	3	3	4	13	29
146	3	4	2	3	3	3	18	3	2	3	2	10	28
147	2	4	3	4	3	2	18	4	3	4	4	15	33
148	3	3	2	3	2	3	16	4	4	4	3	15	31
149	3	2	3	1	2	1	12	3	1	3	4	11	23
150	3	4	3	3	4	4	21	4	4	1	4	13	34
151	3	4	2	3	3	4	19	2	3	2	4	11	30
152	1	3	2	3	2	3	14	2	1	4	1	8	22
153	2	4	3	4	3	4	20	3	3	3	2	11	31
154	2	2	1	4	2	1	12	4	3	3	1	11	23
155	1	4	3	3	2	4	17	4	3	1	2	10	27
156	2	3	3	3	2	4	17	1	3	4	2	10	27
157	3	3	3	3	2	4	18	3	4	3	3	13	31
158	4	2	2	3	3	3	17	3	1	3	4	11	28
159	4	3	2	3	3	3	18	4	4	1	4	13	31
160	2	2	4	3	1	4	16	2	3	2	4	11	27
161	3	3	3	3	2	4	18	3	2	4	3	12	30
162	4	2	2	3	3	3	17	2	2	2	2	8	25
163	4	3	2	3	3	3	18	3	3	3	4	13	31
164	2	2	4	3	1	4	16	2	4	4	3	13	29
165	3	3	3	3	2	3	17	2	3	2	3	10	27
166	2	3	3	1	3	4	16	2	2	2	4	10	26
167	3	4	2	3	3	3	18	2	4	4	4	14	32

168	2	4	3	4	3	2	18	1	2	1	2	6	24
169	3	3	2	3	2	3	16	3	1	3	2	9	25
170	3	2	3	1	2	1	12	2	3	3	3	11	23
171	3	4	3	3	4	4	21	3	3	3	2	11	32
172	3	4	2	3	3	4	19	1	2	2	2	7	26
173	1	3	2	3	2	3	14	2	1	2	2	7	21
174	2	4	3	4	3	4	20	2	3	3	3	11	31
175	2	2	1	4	2	1	12	2	4	2	2	10	22
176	1	4	3	3	2	4	17	1	4	3	2	10	27
177	2	3	3	3	2	4	17	3	2	2	4	11	28
178	3	3	3	3	2	4	18	4	3	3	3	13	31
179	4	2	2	3	3	3	17	3	2	3	3	11	28

BASE DE DATOS

ESCALA:	1. NUNCA	2. ALGUNAS VECES	3. CASI SIEMPRE	4. SIEMPRE
---------	-------------	---------------------	-----------------	------------

DIR	Motivación intrínseca							S/T	Motivacion extrínseca								S/T	T
	1	2	3	4	5	6	7		8	9	10	11	12	13	14	15		
1	2	3	3	4	4	3	3	22	2	4	3	1	3	4	3	1	21	43
2	3	3	3	4	4	3	3	23	3	3	2	3	2	3	2	3	21	44
3	2	3	4	4	4	3	4	24	3	2	3	1	2	2	3	1	17	41
4	2	3	2	3	3	3	2	18	4	4	3	3	4	4	3	3	28	46
5	3	2	3	3	3	2	3	19	3	4	2	3	3	4	2	3	24	43
6	1	2	2	3	2	2	2	14	1	3	2	3	2	3	2	3	19	33
7	3	2	2	3	3	2	2	17	2	4	3	4	3	4	3	4	27	44
8	3	3	4	3	3	3	4	23	2	2	1	4	2	2	1	4	18	41
9	2	1	4	4	3	1	4	19	1	4	3	3	2	4	3	3	23	42
10	2	3	3	3	4	3	3	21	2	3	3	3	2	3	3	3	22	43
11	2	2	4	3	4	2	4	21	3	3	3	3	2	3	3	3	23	44
12	4	3	4	4	4	3	4	26	4	2	2	3	3	2	2	3	21	47
13	1	3	4	1	4	3	4	20	4	3	2	3	3	3	2	3	23	43
14	2	3	2	3	3	3	2	18	2	2	4	3	1	2	4	3	21	39
15	3	4	3	3	3	4	3	23	3	3	3	3	2	3	3	3	23	46
16	1	2	2	3	2	2	2	14	2	3	3	1	3	3	3	1	19	33
17	3	2	2	3	3	2	2	17	4	3	2	3	3	3	2	3	23	40
18	3	3	2	2	3	3	2	18	2	2	4	3	1	2	4	3	21	39
19	3	1	4	4	3	1	4	20	3	3	3	3	2	3	3	3	23	43
20	2	3	3	3	4	3	3	21	2	3	3	1	3	3	3	1	19	40
21	2	2	3	3	2	2	3	17	3	4	2	3	3	4	2	3	24	41
22	4	3	4	4	4	3	4	26	2	4	3	1	3	4	3	1	21	47
23	2	4	3	3	2	4	3	21	3	3	2	3	2	3	2	3	21	42
24	4	3	4	4	3	3	4	25	3	2	3	1	2	2	3	1	17	42
25	1	2	3	2	3	2	3	16	4	4	3	3	4	4	3	3	28	44
26	3	4	4	4	3	4	4	26	3	4	2	3	3	4	2	3	24	50
27	2	3	4	3	2	3	4	21	1	3	2	3	2	3	2	3	19	40
28	1	2	2	1	3	2	2	13	2	4	3	4	3	4	3	4	27	40
29	1	1	2	2	3	1	2	12	2	2	1	4	2	2	1	4	18	30
30	2	1	3	3	4	1	3	17	1	4	3	3	2	4	3	3	23	40
31	2	3	4	3	2	3	4	21	2	3	3	3	2	3	3	3	22	43
32	2	2	3	3	2	2	3	17	3	3	3	3	2	3	3	3	23	40
33	4	3	4	4	4	3	4	26	4	2	2	3	3	2	2	3	21	47
34	2	4	3	3	2	4	3	21	4	3	2	3	3	3	2	3	23	44
35	4	3	4	4	3	3	4	25	4	4	3	4	4	4	4	4	31	56
36	1	2	3	2	3	2	3	16	3	1	4	4	1	4	4	4	25	41
37	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	3	3	2	4	28	55
38	2	3	4	3	2	3	4	21	4	1	4	4	4	4	3	4	28	49
39	1	2	2	1	3	2	2	13	3	3	3	3	3	3	4	4	26	39
40	1	1	2	2	3	1	2	12	3	3	4	4	3	4	4	3	28	40
41	2	1	3	3	4	1	3	17	4	4	3	4	3	3	3	3	27	44
42	2	3	4	3	4	3	4	23	4	4	3	4	4	3	3	3	28	51
43	3	2	4	3	3	2	4	21	4	4	4	4	3	4	3	4	30	51
44	3	3	4	4	2	3	4	23	4	3	3	4	4	3	4	4	29	52

45	2	4	3	4	2	4	3	22	4	4	3	4	4	4	4	4	31	53
46	2	2	3	4	4	2	3	20	3	4	3	3	4	3	3	3	26	46
47	2	4	3	4	3	4	3	23	3	3	3	4	3	4	4	3	27	50
48	1	2	2	1	3	2	2	13	3	2	3	3	4	2	2	3	22	35
49	1	1	2	2	3	1	2	12	4	3	4	4	4	3	4	4	30	42
50	2	1	3	3	4	1	3	17	4	2	4	3	3	3	4	4	27	44
51	1	3	2	3	2	3	2	16	3	1	3	2	3	4	1	2	19	35
52	2	2	2	3	3	2	2	16	4	4	1	3	4	4	2	1	23	39
53	3	3	4	3	3	3	4	23	2	3	2	3	4	3	3	4	24	47
54	4	4	3	3	3	4	3	24	4	3	4	3	3	3	1	4	25	49
55	3	2	3	3	2	2	3	18	4	3	3	4	4	3	4	4	29	47
56	2	2	4	1	2	2	4	17	4	4	3	4	4	4	4	4	31	48
57	4	4	3	4	3	4	3	25	3	4	3	3	4	3	3	3	26	51
58	2	1	2	2	2	1	2	12	3	3	3	4	3	4	4	3	27	39
59	1	3	2	3	2	3	2	16	3	2	3	3	4	2	2	3	22	38
60	3	3	3	3	2	3	3	20	4	3	4	2	4	3	4	4	28	48
61	3	3	2	3	2	3	2	18	4	4	4	3	3	3	2	4	27	45
62	2	2	2	3	2	2	2	15	3	1	3	2	3	4	1	2	19	34
63	1	2	2	3	2	2	2	14	4	4	1	3	4	4	2	1	23	37
64	3	3	3	3	2	3	3	20	2	3	2	3	4	3	3	4	24	44
65	4	2	2	3	3	2	2	18	2	1	4	4	1	1	4	4	21	39
66	4	3	2	3	3	3	2	20	3	3	3	4	4	2	3	3	25	45
67	2	2	4	3	1	2	4	18	4	3	3	1	2	1	4	4	22	40
68	3	3	3	3	2	3	3	20	4	3	1	1	2	2	2	4	19	39
69	2	3	3	1	3	3	3	18	1	3	4	2	1	2	1	3	17	35
70	3	4	2	3	3	4	2	21	3	4	4	4	4	4	4	3	30	51
71	2	4	3	1	3	4	3	20	3	1	3	2	3	4	1	2	19	39
72	3	3	2	3	2	3	2	18	4	4	1	3	4	4	2	1	23	41
73	3	2	3	1	2	2	3	16	2	3	2	3	4	4	3	4	25	41
74	4	4	3	3	4	4	3	25	4	2	4	4	4	3	3	4	28	53
75	3	4	2	3	3	4	2	21	2	2	2	4	2	2	3	3	20	41
76	1	3	2	3	2	3	2	16	3	3	3	2	3	4	3	3	24	40
77	2	4	3	4	3	4	3	23	2	4	4	4	4	3	3	3	27	50
78	2	2	1	4	2	2	1	14	2	3	2	2	3	3	3	2	20	34
79	1	4	3	3	2	4	3	20	2	2	2	2	2	4	1	2	17	37
80	2	3	3	3	2	3	3	19	2	4	4	4	4	4	4	3	29	48
81	3	3	3	3	2	3	3	20	1	2	1	1	2	2	2	2	13	33
82	4	2	2	3	3	2	2	18	3	1	3	3	1	2	3	2	18	36
83	4	3	2	3	3	3	2	20	2	3	3	3	3	3	3	2	22	42
84	2	2	4	3	1	2	4	18	3	3	3	2	3	2	3	2	21	39
85	3	3	3	3	2	3	3	20	1	2	2	2	2	2	3	2	16	36
86	2	3	3	1	3	3	3	18	2	1	2	2	1	2	3	2	15	33
87	4	3	2	3	3	3	2	20	2	3	3	3	3	3	3	2	22	42
88	2	2	4	3	1	2	4	18	2	4	2	2	4	2	3	3	22	40
89	3	3	3	3	2	3	3	20	1	4	3	2	4	2	3	3	22	42
90	2	3	3	1	3	3	3	18	3	2	2	1	2	4	3	1	18	36
91	3	4	2	3	3	4	2	21	4	3	3	3	3	3	3	2	24	45
92	2	4	3	1	3	4	3	20	3	2	3	2	2	3	3	3	21	41
93	3	3	2	3	2	3	2	18	3	3	4	4	3	2	3	3	25	43
94	3	2	3	1	2	2	3	16	2	2	4	3	2	3	4	3	23	39
95	4	4	3	3	4	4	3	25	3	3	3	2	3	2	3	2	21	46

96	3	4	2	3	3	4	2	21	3	3	3	2	4	2	4	3	24	45
97	1	3	2	3	2	3	2	16	3	4	4	2	3	4	3	4	27	43
98	2	4	3	4	3	4	3	23	4	4	4	2	4	4	4	3	29	52
99	2	2	1	4	2	2	1	14	3	3	2	3	4	3	4	3	25	39
100	1	4	3	3	2	4	3	20	4	4	4	3	3	2	4	3	27	47
101	2	3	3	3	2	3	3	19	2	4	1	1	2	3	2	3	18	37
102	3	3	3	3	2	3	3	20	3	4	4	4	4	3	4	3	29	49
103	4	2	2	3	3	2	2	18	2	3	2	4	4	2	4	2	23	41
104	4	3	2	3	3	3	2	20	2	3	3	3	3	3	3	2	22	42
105	2	2	4	3	1	2	4	18	2	4	2	2	4	2	3	3	22	40
106	3	3	3	3	2	3	3	20	1	4	3	2	4	2	3	3	22	42
107	2	3	3	1	3	3	3	18	3	2	2	1	2	4	3	1	18	36
108	4	4	3	3	4	4	3	25	4	3	3	3	3	3	3	2	24	49
109	3	4	2	3	3	4	2	21	3	2	3	2	2	3	3	3	21	42
110	1	3	2	3	2	3	2	16	1	4	3	4	4	2	3	3	24	40
111	3	3	3	4	4	3	3	23	3	2	2	1	2	4	3	1	18	41
112	2	3	4	4	4	3	4	24	4	3	3	3	1	3	3	2	22	46
113	2	3	2	3	3	3	2	18	3	2	3	3	3	3	3	3	23	41
114	3	2	3	3	3	2	3	19	3	3	4	2	3	2	3	3	23	42
115	1	2	2	3	2	2	2	14	2	2	4	2	2	3	4	3	22	36
116	3	2	2	3	3	2	2	17	3	3	3	2	1	2	3	2	19	36
117	3	3	4	3	3	3	4	23	3	3	3	3	3	2	4	3	24	47
118	2	1	4	4	3	1	4	19	3	4	4	2	4	4	3	4	28	47
119	2	3	3	3	4	3	3	21	4	4	4	2	4	3	4	3	28	49
120	2	2	4	3	4	2	4	21	3	3	2	1	2	3	4	3	21	42
121	4	3	4	4	4	3	4	26	4	4	4	3	3	2	4	3	27	53
122	1	3	4	1	4	3	4	20	2	4	1	2	2	3	2	3	19	39
123	2	3	2	3	3	3	2	18	3	4	4	4	3	3	4	3	28	46
124	3	4	3	3	3	4	3	23	2	3	2	3	2	2	4	2	20	43
125	1	2	2	3	2	2	2	14	2	3	3	2	3	3	3	2	21	35
126	3	2	2	3	3	2	2	17	2	4	2	2	4	2	3	3	22	39
127	3	3	2	2	3	3	2	18	1	4	3	2	3	2	3	3	21	39
128	3	1	4	4	3	1	4	20	3	2	2	2	4	4	3	1	21	41
129	2	3	3	3	4	3	3	21	4	3	3	3	4	3	3	2	25	46
130	2	2	3	3	2	2	3	17	3	2	3	3	3	3	3	3	23	40
131	4	3	4	4	4	3	4	26	3	4	4	1	2	3	3	4	24	50
132	2	4	3	3	2	4	3	21	4	4	4	3	3	3	4	3	28	49
133	4	3	4	4	3	3	4	25	3	3	2	3	4	3	4	3	25	50
134	1	2	3	2	3	2	3	16	4	4	3	4	4	4	4	4	31	47
135	3	4	4	4	3	4	4	26	3	1	4	4	1	4	4	4	25	51
136	2	3	4	3	2	3	4	21	4	4	4	4	3	3	2	4	28	49
137	1	2	2	1	3	2	2	13	4	1	4	4	4	4	3	4	28	41
138	1	1	2	2	3	1	2	12	3	3	3	3	3	3	4	4	26	38
139	2	1	3	3	4	1	3	17	3	3	4	4	3	4	4	3	28	45
140	2	3	4	3	2	3	4	21	4	4	3	4	3	3	3	3	27	48
141	2	2	3	3	2	2	3	17	4	4	3	4	4	3	3	3	28	45
142	4	3	4	4	4	3	4	26	4	4	4	4	3	4	3	4	30	56
143	2	4	3	3	2	4	3	21	4	3	3	4	4	3	4	4	29	50
144	4	3	4	4	3	3	4	25	4	4	3	4	4	4	4	4	31	56
145	1	2	3	2	3	2	3	16	3	4	3	3	4	3	3	3	26	42
146	3	4	4	4	4	4	4	27	3	3	3	4	3	4	4	3	27	54

	147	2	3	4	3	2	3	4	21	3	2	3	3	4	2	2	3	22	43
	148	1	2	2	1	3	2	2	13	4	3	4	4	4	3	4	4	30	43
	149	1	1	2	2	3	1	2	12	4	2	4	3	3	3	4	4	27	39
	150	2	1	3	3	4	1	3	17	3	1	3	2	3	4	1	2	19	36
	151	2	3	4	3	4	3	4	23	4	4	1	3	4	4	2	1	23	46
	152	3	2	4	3	3	2	4	21	2	3	2	3	4	3	3	4	24	45
	153	3	3	4	4	2	3	4	23	4	3	4	3	3	3	1	4	25	48
	154	2	4	3	4	2	4	3	22	4	3	3	4	4	3	4	4	29	51
	155	2	2	3	4	4	2	3	20	4	4	3	4	4	4	4	4	31	51
	156	2	4	3	4	3	4	3	23	3	4	3	3	4	3	3	3	26	49
	157	1	2	2	1	3	2	2	13	3	3	3	4	3	4	4	3	27	40
	158	1	1	2	2	3	1	2	12	3	2	3	3	4	2	2	3	22	34
	159	2	1	3	3	4	1	3	17	4	3	4	2	4	3	4	4	28	45
	160	1	3	2	3	2	3	2	16	4	4	4	3	3	3	2	4	27	43
	161	2	2	2	3	3	2	2	16	3	1	3	2	3	4	1	2	19	35
	162	3	3	4	3	3	3	4	23	4	4	1	3	4	4	2	1	23	46
	163	4	4	3	3	3	4	3	24	2	3	2	3	4	3	3	4	24	48
	164	3	2	3	3	2	2	3	18	2	1	4	4	1	1	4	4	21	39
	165	2	2	4	1	2	2	4	17	3	3	3	4	4	2	3	3	25	42
	166	4	4	3	4	3	4	3	25	4	3	3	1	2	1	4	4	22	47
	167	2	1	2	2	2	1	2	12	4	3	1	1	2	2	2	4	19	31
	168	1	3	2	3	2	3	2	16	1	3	4	2	1	2	1	3	17	33
	169	3	3	3	3	2	3	3	20	3	4	4	4	4	4	4	3	30	50
	170	3	3	2	3	2	3	2	18	3	1	3	2	3	4	1	2	19	37
	171	2	2	2	3	2	2	2	15	4	4	1	3	4	4	2	1	23	38
	172	1	2	2	3	2	2	2	14	2	3	2	3	4	4	3	4	25	39
	173	3	3	3	3	2	3	3	20	4	2	4	4	4	3	3	4	28	48
	174	4	2	2	3	3	2	2	18	2	2	2	4	2	2	3	3	20	38
	175	4	3	2	3	3	3	2	20	3	3	3	2	3	4	3	3	24	44
	176	2	2	4	3	1	2	4	18	2	4	4	4	4	3	3	3	27	45
	177	3	3	3	3	2	3	3	20	2	3	2	2	3	3	3	2	20	40
	178	2	3	3	1	3	3	3	18	2	2	2	2	2	4	1	2	17	35
	179	3	4	2	3	3	4	2	21	2	4	4	4	4	4	4	3	29	50

ANEXO 6

TABLA DE INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE RHO SPEARMAN

El coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00	
De -0.91 a -1	correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	correlación alta
De -0.41 a -0.70	correlación moderada
De -0.21 a -0.40	correlación baja
De 0 a -0.20	correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	correlación baja
De + 0.41 a 0.70	correlación moderada
De + 0.71 a 0.90	correlación alta
De + 0.91 a 1	correlación muy alta

Fuente: Bizquera (2004), Metodología de la Investigación

Educativa. Madrid, Trilla, p.212

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

“Procedimiento administrativo disciplinario y motivación laboral de los directores de las instituciones educativas, ugel 05, san juan de Lurigancho. 2017”

2. AUTOR

Octavio Alcibiades Bendezú Vega

granoctavio2@hotmail.com

Estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

3. RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general Determinar la relación que existe entre el Procedimiento administrativo disciplinario de faltas leves y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho 2017, la muestra censal consideró toda la población, en los cuales se ha empleado la variable: el Procedimiento administrativo disciplinario y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel comparativo, que recogió la información en el período del año lectivo 2017, que se desarrolló al aplicar el instrumento: cuestionario de Procedimiento administrativo disciplinario y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas en la escala polifónica: nunca, algunas veces, casi siempre y siempre, que brindó información acerca de los procedimientos administrativos de faltas leves y faltas graves y la motivación laboral intrínseca y extrínseca del Director, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que los procedimientos administrativos disciplinarios se relacionan

significativamente con la motivación laboral del Director de las instituciones educativas públicas de la Ugel 05 San Juan de Lurigancho año 2017.

4. PALABRAS CLAVE

Procedimiento administrativo disciplinario y motivación laboral del Director

5. ABSTRACT

The present research had as a general objective to determine the relationship between the disciplinary administrative procedure of minor misdemeanours and the labour motivation of the directors of the public educational institutions of the UGEL 05 San Juan de Lurigancho 2017, the census sample considered the entire population, in which the variable was used: the disciplinary administrative procedure and the labor motivation of the directors of the public educational institutions.

The method used in the investigation was the hypothetical deductive, this research used for its purpose the non-experimental design of level compared, which collected the information in the period of the school year 2017, which was developed when applying the Instrument: Questionnaire of disciplinary Administrative procedure and the labor motivation of the directors of the public educational institutions in the polyphonic scale: never, sometimes, almost always and always, that provided information about the Administrative procedures for minor misdemeanours and serious absences and the intrinsic and extrinsic work motivation of the Director, whose results are graphically and textually presented.

The investigation concludes that there is significant evidence to assert that: disciplinary administrative procedures are significantly related to the labor motivation of the Director of the public educational institutions of the Ugel 05 San Juan de Lurigancho year 2017.

6. Keywords: Disciplinary administrative procedure and work motivation of the Director.

7. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado: Procedimiento administrativo disciplinario y motivación laboral de los directores de las instituciones educativas, ugel 05, san juan de Lurigancho. 2017 Fue desarrollado con un diseño No experimental correlacional de corte transversal. En cuanto a la Hipótesis general, se demostró que: El procedimiento administrativo disciplinario se relaciona significativamente con la motivación de los directores de las instituciones educativas, ugel 05, san juan de Lurigancho. 2017”

8. METODOLOGÍA

El tipo de investigación no experimental y de tipo cuantitativo según Hernández Fernández y Baptista (2014), “Tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que se existe entre dos o más variables en una muestra o contexto en particular” (p.92), y el método es hipotético deductivo. En tal sentido el método hipotético deductivo empleado permitió probar la verdad o falsedad de las hipótesis, que no se pueden demostrar directamente, debido a su carácter de enunciado general. El presente estudio es de diseño no experimental correlacional y corte transversal, según referido por Hernández et al. (2014), menciona que: “... trata de estudio en las que no manipulamos las variables independientes para ver sus efectos sobre otras variables, más bien es observar los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos...” (p.152).

Para el análisis de datos se empleó el programa SPSS V22 el cual me permitió elaborar a través de las frecuencias y porcentajes en las tablas, También se presentan las figuras haciendo uso de los diagramas de barras por ser variables cuantitativas, porcentajes y sus respectivas figuras estadísticas, la confiabilidad del instrumento fue determinada por el coeficiente Alfa de Cronbach para medir las dos variables de estudio.

9. RESULTADOS

Procedimiento administrativo disciplinario contra el Director en las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No Pertinente	38	38,0	38,0	38,0
Medio	37	37,0	37,0	75,0
Pertinente	25	25,0	25,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Procedimiento Administrativo Disciplinario (Anexo 2)

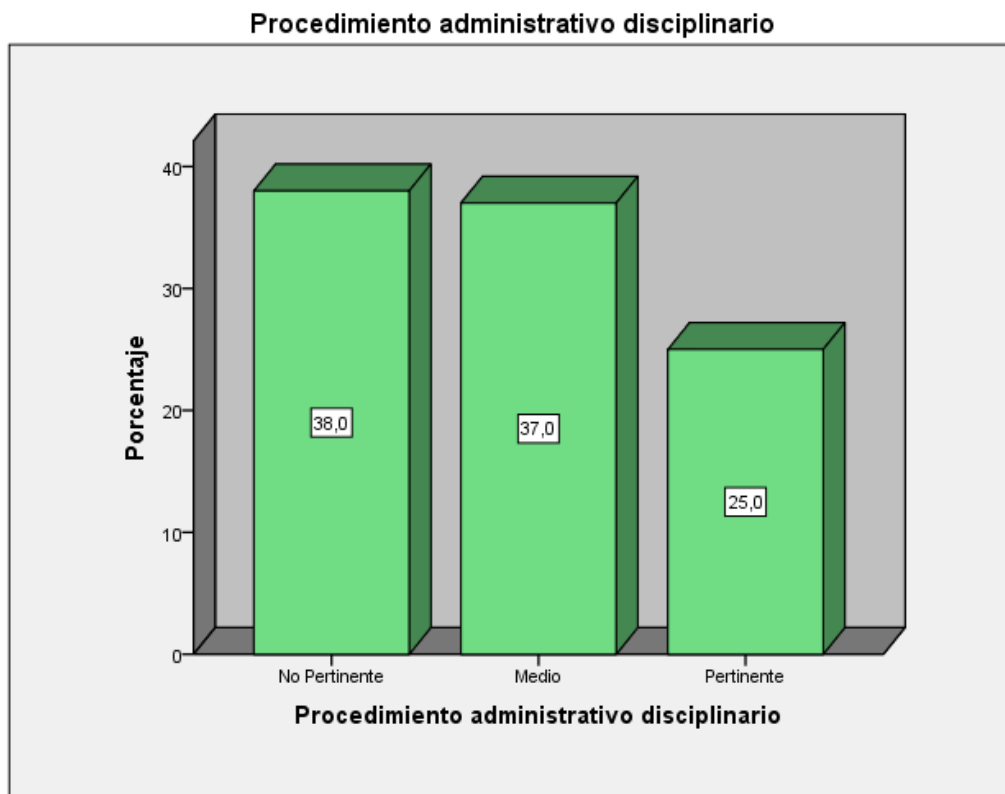


Figura 2. Diagrama de frecuencias del Procedimiento Administrativo Disciplinario

Tabla 1

Motivación laboral de los Directores en las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	44	44,0	44,0	44,0
Media	29	29,0	29,0	73,0
Alta	27	27,0	27,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Motivación Laboral (Anexo 2)

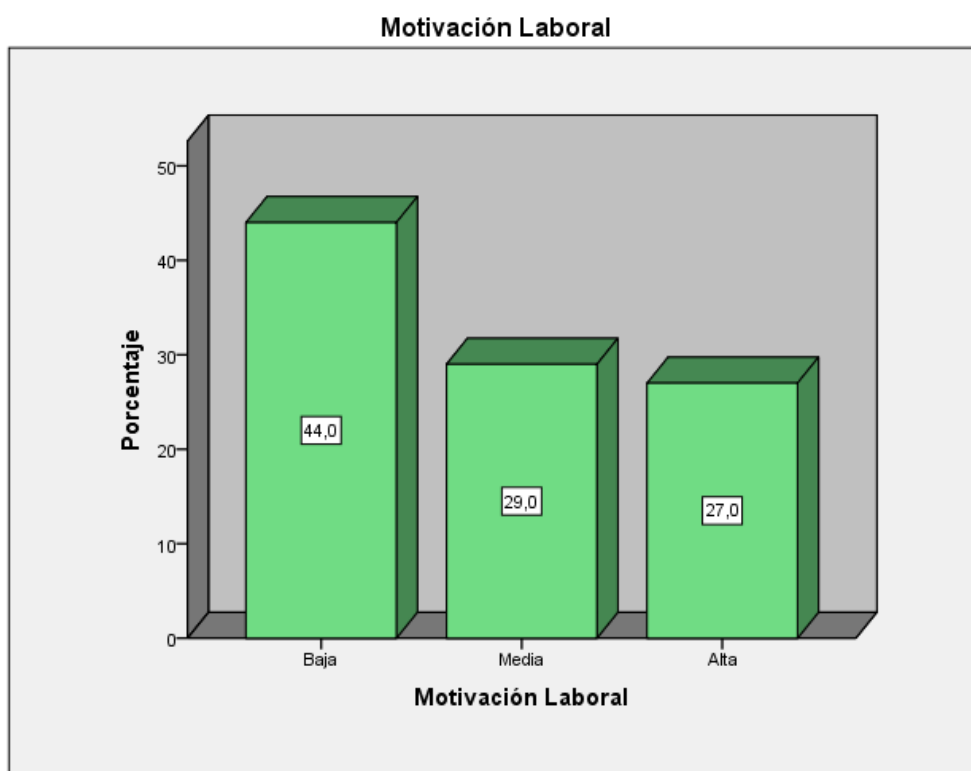


Figura 1. Diagrama de frecuencias de la Motivación Laboral

Interpretación:

Tabla 3

Procedimiento administrativo disciplinario contra el Director y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho.

		Motivación Laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Procedimiento administrativo disciplinario	No Pertinente	37	1	0	38
		37,0%	1,0%	0,0%	38,0%
	Medio	7	24	6	37
		7,0%	24,0%	6,0%	37,0%
	Pertinente	0	4	21	25
		0,0%	4,0%	21,0%	25,0%
Total		44	29	27	100
		44,0%	29,0%	27,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario Procedimiento Administrativo Disciplinario y Motivación Laboral (Anexo 2)

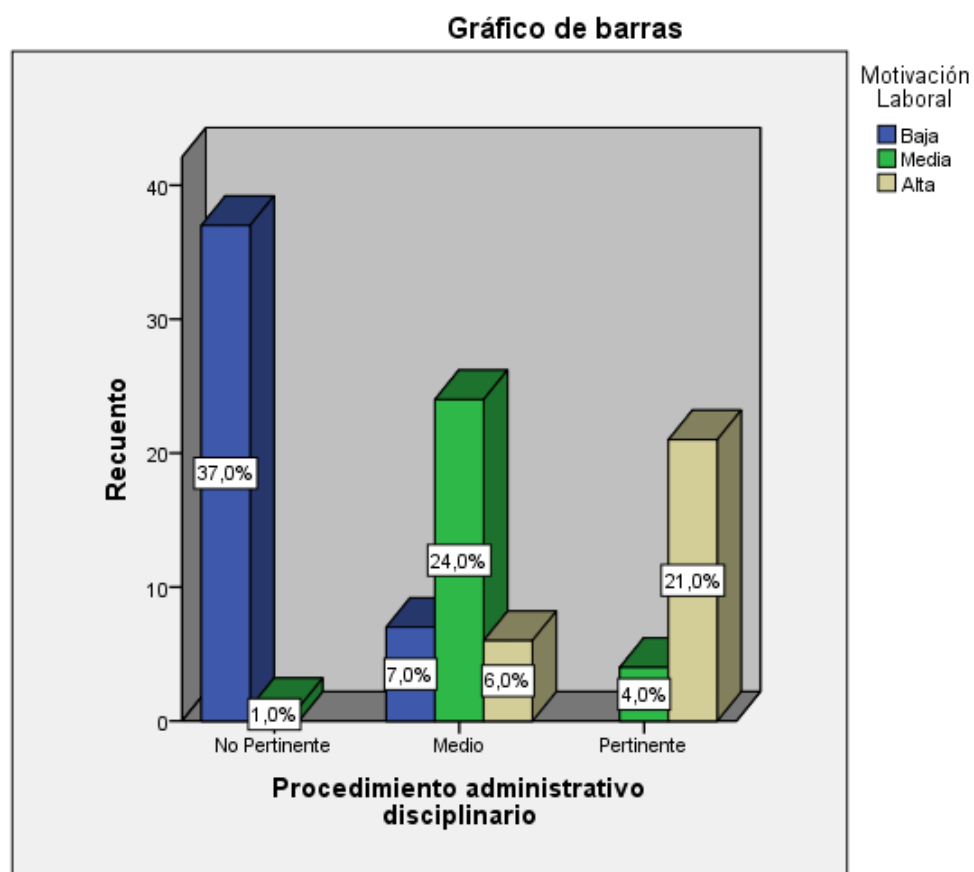


Figura 3. Diagrama de barras agrupadas del Procedimiento Administrativo Disciplinario y Motivación Laboral

Tabla 3

Procedimiento administrativo disciplinario de faltas leves y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho

		Motivación Laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Procedimiento administrativo disciplinario por faltas leves	No Pertinente	36	1	0	37
		36,0%	1,0%	0,0%	37,0%
	Medio	8	24	6	38
		8,0%	24,0%	6,0%	38,0%
	Pertinente	0	4	21	25
		0,0%	4,0%	21,0%	25,0%
Total		44	29	27	100
		44,0%	29,0%	27,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario Procedimiento Administrativo Disciplinario y Motivación Laboral (Anexo 2)

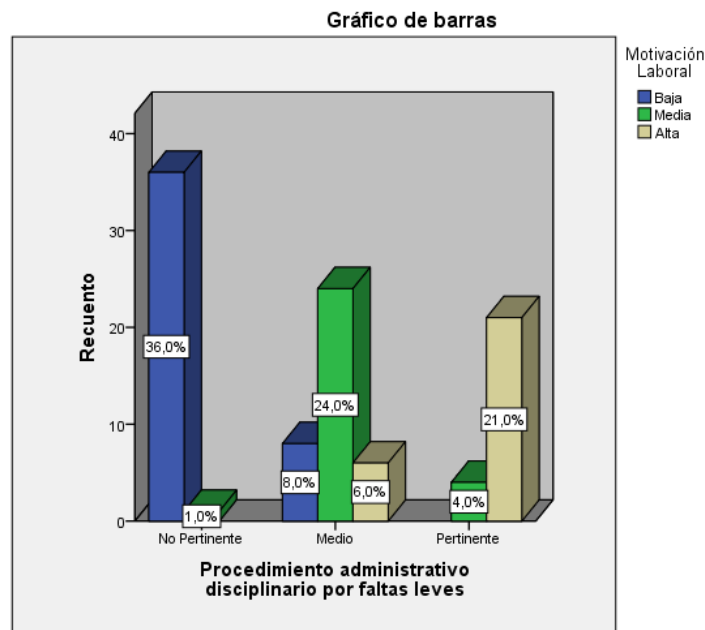


Figura 3. Diagrama de barras agrupadas del Procedimiento administrativo disciplinario de faltas leves y la motivación laboral

Interpretación:

Tabla 3

Procedimiento administrativo disciplinario de faltas graves y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho.

		Motivación Laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Procedimiento administrativo disciplinario por faltas graves	No Pertinente	38	3	0	41
		38,0%	3,0%	0,0%	41,0%
	Medio	5	21	2	28
		5,0%	21,0%	2,0%	28,0%
	Pertinente	1	5	25	31
		1,0%	5,0%	25,0%	31,0%
Total		44	29	27	100
		44,0%	29,0%	27,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario Procedimiento Administrativo Disciplinario y Motivación Laboral (Anexo 2)

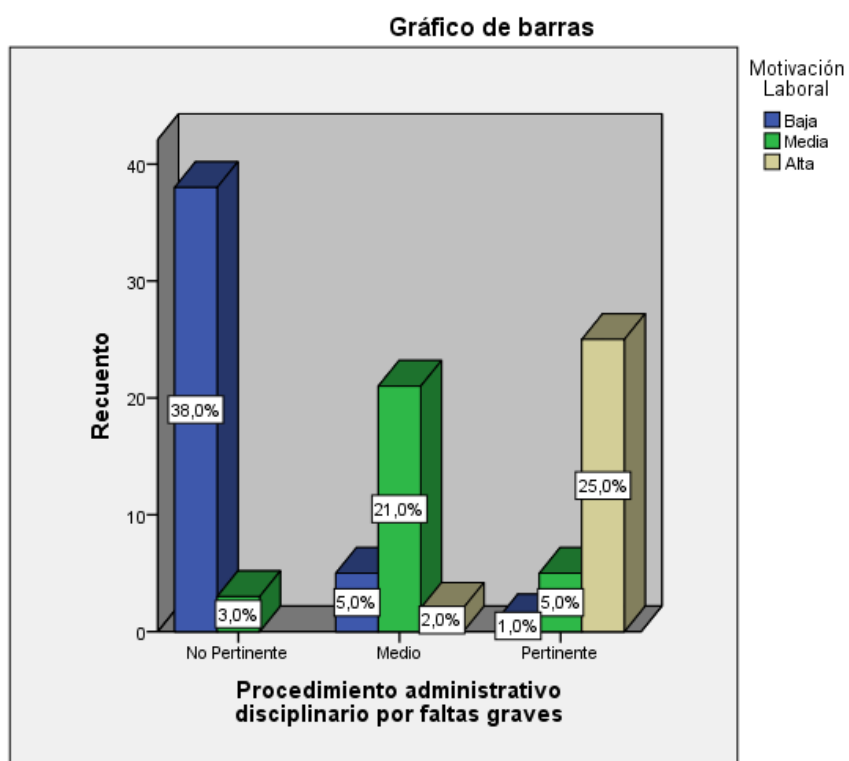


Figura 3. Diagrama de barras agrupadas del Procedimiento administrativo disciplinario de faltas graves y la motivación laboral

10 DISCUSIÓN

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 1, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.860 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluyó que: Existe una relación significativa entre el procedimiento administrativo disciplinario de faltas leves y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho; esto es, los procedimientos administrativos disciplinario por falta leve contra el Director en un nivel no pertinente el 36% de los directores presentan un nivel de motivación baja, por otro lado, los procedimientos administrativos disciplinario por falta leve contra el Director en un nivel medio el 24% de los directores presentan un nivel de motivación media. Así mismo, los procedimientos administrativos disciplinario por falta leve contra el Director en un nivel pertinente el 21%, de los directores presentan un nivel de motivación alta.

Igualmente de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 2, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.866 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluyó que: Existe una relación significativa entre el procedimiento administrativo disciplinario de faltas graves y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho; esto es, los procedimientos administrativos disciplinario por falta grave contra el Director en un nivel no pertinente el 38% de los directores presentan un nivel de motivación baja, por otro lado, los procedimientos administrativos disciplinario por falta grave contra el Director en un nivel medio el 21% de los directores presentan un nivel de motivación media. Así mismo, los procedimientos administrativos disciplinario por falta grave contra el Director en un nivel pertinente el 25%, de los directores presentan un nivel de motivación alta.

11. CONCLUSIONES

La presente investigación demuestra en cuanto a la hipótesis específica 1, que Existe una relación significativa entre el procedimiento administrativo disciplinario de faltas leves y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.860, demostró una alta asociación entre las variables. La presente investigación demuestra en cuanto a la hipótesis específica 2, que Existe una relación significativa entre el procedimiento administrativo disciplinario de faltas graves y la motivación laboral de los Directores de las instituciones educativas públicas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.866, demostró una alta asociación entre las variables. La presente investigación demuestra en cuanto a la hipótesis general, que Existe relación entre el Coaching y la gestión del talento humano en docentes nivel secundaria Red 9, San Juan de Lurigancho -2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.869, demostró una alta asociación entre las variables

12. REFERENCIAS

- Alfaro, Leyton, Meza & Sáenz (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad católica del Perú.
- Alles, M. (2008). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Buenos aires. Argentina. Ediciones Granica.
- Aguirre D. (2009). Satisfacción laboral de los recursos humanos de enfermería. Factores que la afectan. Revista Habanera de ciencias Médicas,
- Bedoya y Giglio (2006) Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica. Tesis para optar el título de Psicología Universidad de Chile. Santiago de Chile

Cabrera Vásquez Marco Antonio y Quintana Vivanco Rosa (2017) Derecho Administrativo y Derecho Procesal Administrativo, Ediciones legales.

Calderón, J y Alzamora L (2010) *Metodología de la Investigación Científica en Post Grado Lima*

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Octavio Alcibiades Bendezú Vega, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, egresado, identificada con DNI N° 09554915, con el artículo titulado: “Procedimiento administrativo disciplinario y motivación laboral de los directores de las instituciones educativas, ugel 05, san juan de Lurigancho. 2017”,

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.
- 6) Lugar y fecha: 09 de setiembre de 2017

Nombres y apellidos: Octavio Alcibiades Bendezú Vega.